



## AMR: la rabbia dei lavoratori

**Noi abbiamo le idee chiare su dove e come si potrebbe intervenire per sanare gran parte delle problematiche che quotidianamente inceppano un meccanismo che pare avere le rotelle fuori posto. Da molto tempo chiediamo di programmare una serie di incontri di settore tra direzione, lavoratori, coordinatori e sindacato. Una cosa semplice, da cui tutti potrebbero trarne vantaggio.**



Rovereto, 13/10/2015

Dopo che, nei mesi scorsi, Presidente di amr ed amministratori comunali hanno detto la loro; a fronte della discussione del bilancio aziendale e dell'annuncio, amplificato a mezzo stampa, dell'affido del "progettino" da parte del Comune ad amr (che prevede l'assunzione temporanea di 36 lavoratori), anche noi dipendenti di amr vorremmo dire la nostra.

AMR ha un suo statuto, un presidente, un CdA, un comparto direttivo e..recentemente anche una sua Commissione Etica (e tutto questo ha il suo bel costo!). Di fatto è un'azienda semipubblica che deve rendere conto al Comune. Quindi gestisce la cosa pubblica...quella di tutti noi.

Noi teniamo ad AMR e crediamo che possa diventare un'azienda meglio organizzata ed anche in espansione. Crediamo anche che debba essere un modello, per la sua natura di servizio pubblico, d'esempio per le altre aziende. Pensiamo che sia indispensabile quindi che anche i

lavoratori, che sono il cardine, possano e debbano intervenire sulle scelte strategiche che s'intende fare.

Innanzitutto cominciamo dal fatto che la quasi totalità dei lavoratori dei settori palestre-cimiteri e parcheggi ha stracciato la tessera della FILCAMS-CGIL passando in USB (delegati compresi). Questo per i seguenti motivi:

La nostra non è stata una scelta facile né improvvisa ma la conclusione di una vicenda che si trascinava da mesi ed iniziata con l'allontanamento del funzionario, che per quattro anni ha lavorato con noi, portando avanti le nostre problematiche e tutto questo nel pieno di una vertenza con Azienda e Comune, e che ci ha messo in grosse difficoltà, congelando, di fatto, tutte le trattative in corso. Neanche l'intervento della cgil confederale ha potuto sanare quello che ormai in FILCAMS è diventata una regola...."nessun dissenso". Tante promesse mai concretizzate. Anzi in categoria il confronto franco e democratico è stato sostituito dal ricorso alle commissioni di garanzia, come può ben dimostrare l'allontanamento del funzionario e la recente messa sotto inchiesta di due operaie del pulimento, semplicemente per aver espresso parere contrario ai provvedimenti della Segretaria.

Non parliamo neanche che nell'aprile di quest'anno la stessa Filcams ha approvato il nuovo CCNL del Commercio, (con il benestare della ns segreteria provinciale): contratto "capestro" che non possiamo in questa sede approfondire nei suoi contenuti e che riguarda una buona parte dei dipendenti amr (che al suo interno ha una svariata tipologia di contratti..dal tempo indeterminato, ai custodi e pulizie, ai voucher, agli interinali, al commercio, al progettone, esternalizzazioni, ecc).

Non ci sentiamo più tutelati da un sindacato che sembra più attento al colore della "giacca" che ai nostri problemi ed abbiamo ben potuto riscontrarlo con la scorsa amm.ne che chiudeva il cerchio monocoloro tra Sindaco-presidenza amr e cgil.

Oggi, paradossalmente, gli stessi lavoratori che chiedono un dialogo con

l'azienda, vengono puntualmente ignorati e gli incontri negati, come se non facendo più parte di mamma cgil, non avessero più diritto di parola.

In questo senso ci rivolgiamo al nuovo sindaco perchè ci ascolti e riesca a concretizzare ciò che a tutt'oggi è rimasto solo un con-chiuso di giunta privo ed efficacia, stilato nel pieno della campagna elettorale per il municipio; ci rivolgiamo anche all'attuale presidente di amr (ma ancor più all'imminente prossimo nominato) perchè prema per l'applicazione del protocollo d'intesa (considerato dal CdA di amr in identico periodo elettorale) come più volte abbiamo sollecitato.

Tale protocollo proposto e voluto fortemente dai lavoratori, desidera aprire un tavolo di dialogo, tra amr-comune e sindacato, ed ha l'obiettivo di confrontarsi sulle linee strategiche di sviluppo dei servizi comunali affidati all'azienda e di consolidare le relazioni sindacali interne. Un tavolo che tratti : conoscenza dei dati dell'organico – il suo turn over – la forza lavoro e la suddivisione contrattuale- l'organizzazione del lavoro – gli interventi di formazione – la riqualificazione professionale ed inserimento del personale del Progettone – l'applicazione e la chiarezza su tutti i servizi esternalizzati e sub appaltati.

Fare questo significherebbe dare un servizio efficiente ai cittadini, rispondendo nel contempo alle esigenze dei dipendenti.

Ma veniamo ad oggi: cioè al rifiuto ed alle continue mancate risposte che la direzione di amr dà...o meglio NON dà, ai problemi più quotidiani e concreti dei dipendenti, ma di conseguenza anche degli utenti. Ultimo incontro 22 maggio 2015 –

Troppe volte e non solo nella ns azienda, abbiamo visto scaricare sui lavoratori una discutibile gestione aziendale. “I dipendenti costano troppo, sono dei lavativi, ed è per questo che la ns azienda ha dei problemi..” In pratica..il problema siamo noi, il problema sono i lavoratori! Risultato? Svilimento del ruolo e delle competenze professionali degli operatori, taglio delle ore, peggioramento delle condizioni lavorative, malfunzionamento e peggioramento del servizio reso all'utenza!

Il ns lavoro è pagato 7 euro lordi/ora (netti5,65), è disagiato nei turni e

negli orari (dall 7,00 alle 24,00 e oltre) con ordini di servizio che vengono quasi quotidianamente modificati in nome di una flessibilità che si concretizza invece nei fatti come perenne reperibilità tipica del “lavoro a chiamata”. E non basta rispondere con arroganza “ringraziate che vi diamo un lavoro” per quanto..di questi tempi sia diventata una drammatica verità per moltissimi cittadini.

Spesso, per esempio nel settore impianti sportivi/culturali, sentiamo le lamentele delle società sportive e degli utenti, senza poter rispondere od intervenire in alcun modo. Il funzionamento ed organizzazione del Palasport, tra Liceo-associazioni-comune ed amr ne è un esempio lampante. Così anche come gli orari disagiati per gli utenti degli abbonamenti dei parcheggi, o per il parco mezzi dei cimiteri....e via dicendo.

Noi abbiamo le idee chiare su dove e come si potrebbe intervenire per sanare gran parte delle problematiche che quotidianamente inceppano un meccanismo che pare avere le rotelle fuori posto. Da molto tempo chiediamo di programmare una serie di incontri di settore tra direzione, lavoratori, coordinatori e sindacato. Una cosa semplice, da cui tutti potrebbero trarne vantaggio.

Ci domandiamo come mai a tutt’oggi non ci sia la volontà di perseguire una strada che potrebbe essere virtuosa e portare buoni risultati. Di cosa ha paura la direzione? Ha qualcosa da nascondere?

Ce lo domandiamo tutti ma nel contempo non siamo più disponibili a tacere, accollandoci responsabilità non nostre, mentre vediamo il nostro lavoro ed il nostro servizio peggiorare di giorno in giorno. Invitiamo questa Giunta e questo Consiglio a fare le scelte giuste, augurandoci nel contempo che la direzione aziendale amr intenda fare i passi necessari e dialogare con propri lavoratori: diversamente se ne assumerà la completa responsabilità davanti alla cittadinanza.

I dipendenti AMR iscritti ad USB

USB del Trentino