

RdB Statali

Piattaforma di contratto integrativo 1999 del Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le caratteristiche di base delle figure professionali per le quali si dovrà elaborare una più puntuale descrizione di contenuti, sia in termini di competenze sia in termini di requisiti e responsabilità attraverso lo strumento del Contratto Collettivo Integrativo.

Le specificità di tale processo possono essere affrontate nell'ambito di una contrattazione complessiva che ha come leva economica anche le risorse del Fondo di cui all'art. 31 CCNL, da destinare al raggiungimento degli obiettivi sopra citati.

Pertanto, in base a questa disposizione contrattuale appare chiaro che l'avvio del percorso di confronto con le OO. SS. abilitate alla trattativa decentrata è di competenza delle singole controparti, ciascuna delle quali dovrà costruire la propria proposta in merito alle specifiche esigenze in termini di figure professionali al fine di verificare la coerenza delle proposte con l'impianto disegnato dal CCNL e la loro compatibilità con i criteri generali e le direttive che informano la contrattazione del pubblico impiego.

Quindi la definizione dei contenuti dei profili, le linee di indirizzo dei percorsi formativi legati alla maturazione delle diverse professionalità, i criteri delle procedure selettive nei passaggi interni e di accesso dall'esterno sono materie oggetto di un confronto che si dovrà articolare nelle diverse fasi.

L'RdB Statali intende introdurre nell'applicazione dell'ordinamento i principi cardine che hanno caratterizzato già la proposta avanzata da questa O.S. nel CCNL di Comparto:

1. riconoscimento della professionalità acquisita;
2. riduzione dei livelli economici di inquadramento del personale.

Il CCNL di Comparto fissa le linee guida generali del nuovo ordinamento professionale definendo le aree, i livelli retributivi, la corrispondenza con le attuali qualifiche funzionali e demanda alla contrattazione nazionale di ministero le decisioni relative a:

- a. accorpamento e ridefinizione di nuovi profili professionali sulla base delle diverse esigenze lavorative delle amministrazioni;

- b. criteri per la collocazione del personale in servizio nei nuovi profili ridefiniti;
- c. collocazione dei nuovi profili professionali definiti nelle aree e nei livelli economici;
- d. criteri per la progressione di carriera per il futuro.

Viene proposta come unica condizione per queste operazioni che non ci siano oneri aggiuntivi a carico dell'Amministrazione e che quindi tutto rientri all'interno delle disponibilità di bilancio previste per ogni singola Amministrazione.

In merito a quanto detto va affermato che:

- l'introduzione di nuove tecnologie e di nuove modalità lavorative, in particolare in una amministrazione come la nostra che da anni vede bloccata ogni possibilità di progressione di carriera, ha reso necessario sempre di più l'uso flessibile del personale dipendente cui viene richiesta una sempre maggiore professionalità, fino a far scomparire nei fatti (ma non negli effetti economici) i profili professionali delle basse qualifiche, all'interno delle quali, nell'Amministrazione dei Beni e Attività Culturali, è inquadrato il 70% del personale (3[^], 4[^], 5[^], 6[^] q.f.).
- a questo mutamento di mansioni non ha corrisposto né un adeguamento in tal senso delle piante organiche, né il riconoscimento in qualsiasi forma della professionalità acquisita.

Vogliamo quindi realizzare, in questa prima fase di applicazione dell'ordinamento professionale, le seguenti operazioni:

- a. sancire e formalizzare il superamento di quei profili professionali ascrivibili alle 3[^] e 4[^] q.f. poiché ai lavoratori inquadrati nelle stesse non si richiedono più soltanto funzioni meramente esecutive e manuali, ma anche funzioni che prevedono l'utilizzo di apparecchiature, strumenti e macchinari di uso complesso e specializzato;
- b. ridefinire i profili professionali, tenendo conto delle reali esigenze lavorative e delle nuove mansioni e responsabilità svolte dal personale;
- c. definire i criteri con cui inquadrare i lavoratori attualmente in servizio nei nuovi profili professionali, assumendo come criterio fondamentale l'esperienza professionale acquisita e l'anzianità di servizio.

Dal punto di vista economico, per il raggiungimento dell'obiettivo, dobbiamo considerare:

1. i risparmi realizzati dall'Amministrazione Beni e Attività Culturali in questi anni attraverso lo sfruttamento di migliaia di lavoratori adibiti a mansioni superiori;
2. i risparmi di gestione realizzati all'interno dell'Amministrazione, dovuti alla differenza tra l'assegnazione del Ministero del Tesoro per il personale e la spesa effettiva, nonché i fondi previsti per i corsi-concorsi di

riqualificazione del personale;

3. entro la fine del 1999 potremo anche contare su ulteriori lire 39.600 pro capite previste dal CCNL per incrementare il Fondo Unico di Amministrazione nonché gli stanziamenti previsti all'interno del Fondo stesso per finanziare gli ex istituti del precedente contratto legati alla produttività collettiva e individuale (ex 36 e 37) che tanta discriminazione e divisione hanno prodotto tra il personale.

Ribadita la centralità nella stesura del Contratto Integrativo che per questa O.S. riveste la rideterminazione dei profili professionali e la successiva applicazione dell'ordinamento professionale, riteniamo importante che nello stesso vadano affrontati temi quali:

1. SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI, SOGGETTI SINDACALI E DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO

1.1. Nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione e delle OO.SS., il sistema è incentrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione in relazione a tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi. L'attività del confronto tra Amministrazione e OO.SS. deve caratterizzare le relazioni sindacali a tutti i livelli, centrali e locali, del sistema organizzativo del Ministero. Il confronto deve portare alla realizzazione della totale trasparenza ed efficacia dei rapporti, allo scopo di pervenire ad un ruolo sempre più partecipativo, nel rispetto della distinzione dei singoli ruoli e delle singole responsabilità.

1.2. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Integrativa a livello nazionale sono: le OO.SS. di categoria, le OO.SS. firmatarie del CCNL e i Coordinamenti dei delegati RSU nel Ministero B.A.C.; a livello di struttura periferica: le RSU, i terminali associativi delle OO.SS. di categoria, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per le materie di competenza, le OO.SS. territoriali della Rappresentanze Sindacali firmatarie del CCNL.

1.3. Hanno titolo ai diritti sindacali sanciti costituzionalmente e alla contrattazione integrativa le OO.SS. maggiormente rappresentative firmatarie e non firmatarie del CCNL.

1.4. Le convocazioni e le trattative fissate durante l'orario di lavoro (sia per le delegazioni nazionali che per quelle territoriali) non comportano decurtazioni del monte ore di permessi a disposizione delle OO.SS. e delle RSU. Tale attività è considerata lavorativa a tutti gli effetti.

1.5. Grazie ai nuovi strumenti di comunicazione e per rendere più agevole e veloce il rapporto tra la struttura centrale e le strutture periferiche e tra loro stesse, deve essere individuato un apposito spazio nel sito WEB del Ministero che abbia la funzione di "bacheca elettronica" e possa essere utilizzato da tutte le OO.SS. e dalle RSU.

1.6. E' pertanto possibile l'invio e la ricezione della posta elettronica da parte delle RSU e dei terminali associativi delle OO.SS. nazionali e territoriali.

2. UTILIZZO FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

- finanziamento della prima applicazione del nuovo ordinamento professionale;
- retribuzione delle particolari posizioni di lavoro (comunque da ridefinire);
- istituzione del "Premio di Fine Esercizio", costituito dalle somme residue del Fondo, da corrispondere a tutto il personale in maniera fissa e continuativa con cadenza annuale, quale riconoscimento dei livelli di produttività raggiunti negli anni.

1. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

3.1. Fermo restando l'ingiustificato ritardo nell'applicazione, nella Amministrazione beni culturali, della normativa vigente in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; sono avviati corsi di formazione a livello di Ministero per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) utilizzando le professionalità presenti nell'Ente e avvalendosi degli organismi pubblici preposti;

3.2. Entro il 30-06-2000 l'Amministrazione e i rappresentanti del personale, RSU e RLS, compiono e definiscono un monitoraggio nazionale per verificare lo stato in cui si trovano i luoghi di lavoro in applicazione della normativa vigente sulla materia i cui risultati devono essere inseriti in una banca dati nazionale a disposizione dei soggetti di cui al comma successivo.

3.3. In conformità a quanto previsto al p. 4 dell'art.18 del D.Lgs 626/94 l'Amministrazione mette a disposizione rispettivamente dei RLS e dei delegati RSU una stanza ubicata all'interno dell'unità lavorativa e fornisce idonea attrezzatura (arredi, telefono/fax, computer...) nonché la "bacheca informatica" tramite modem/internet, l'accesso alla banca dati di cui sopra e la consultazione delle pubblicazioni sulla materia.

2. SOPPRESSIONE DEL REQUISITO DI AGENTE DI P.S. PER LA NOMINA DI ADDETTO AI SERVIZI DI VIGILANZA

Nel corso degli anni il Ministero B.A.C. ha utilizzato l'attribuzione della qualifica di agente di P.S. da parte del Ministero dell'Interno come arma repressiva nei confronti dei dipendenti. Risulta anacronistico che gli addetti ai servizi di vigilanza (A.S.V.) debbano possedere detta qualifica rilasciata dal Ministero dell'Interno che, in maniera del tutto discrezionale e in conformità a normative di riferimento risalenti al 1909 (vedi il Testo Unico sugli Ufficiali e Agenti di P.S.) attesta o no l'integrità "morale" del dipendente (usata a pretesto per dare corso a licenziamenti "politici" verso dipendenti scomodi). Anacronistico perché tutti i dipendenti pubblici, nell'esercizio delle loro funzioni, possono intervenire a tutela e salvaguardia del patrimonio artistico.

Attualmente gli A.S.V. non hanno armi in dotazione: ciononostante l'Amministrazione – all'atto dell'assunzione - continua a richiedere certificati di abilitazione all'uso delle armi da fuoco rilasciati dai

Poligoni di Tiro a segno, con conseguente aggravio di spesa per il lavoratore, visto che essa non rimborsa nulla. Diventa poi un'evidente contraddizione quando l'Amministrazione utilizza, direttamente o attraverso convenzioni e appalti a soggetti esterni, personale dequalificato e senza la necessaria preparazione, come ad esempio i "prestatori" d'opera di associazioni private.

Pertanto va abolita la qualifica di agente di P.S. e avviata una generalizzata riqualificazione professionale.

3. MOBILITA'

Nell'ambito degli accordi sulla mobilità vanno trovate e definite garanzie al fine del mantenimento del posto di lavoro pubblico attraverso l'aumento delle piante organiche oggi fortemente carenti.

5.1. Utilizzi e Comandi. Per decenni, con il ricatto o la speranza di una soluzione definitiva, l'Amministrazione B.A.C. ha incentivato il mansionismo e la flessibilità professionale. Non sono infatti isolati i casi in cui le varie amministrazioni si sono servite di IV[^] livelli per espletare competenze di VII[^] livello, ottenendo oltretutto cospicui risparmi economici. Vanno pertanto ampliate le piante organiche e, nelle situazioni specifiche, ove questo non fosse possibile, nel rispetto della volontarietà del dipendente, si deve dare inizio a pratiche di mobilità cittadina, anche presso altre amministrazioni pubbliche;

5.2. Limite dell'80%. Blocco del limite dell'80% di copertura dell'organico (imposto dall'accordo firmato da tutte le OO.SS. ad esclusione della RdB) posto come condizione ai trasferimenti in uscita per la garanzia di funzionamento degli Istituti;

5.3. Legge 104/92. Vanno applicate con urgenza tutte le procedure nei casi previsti dalla L. 104/92.

4. FORME DI FLESSIBILITA' NEL RAPPORTO DI LAVORO

Quest'O.S. rifiuta l'introduzione nella pubblica amministrazione e quindi anche nel Ministero B.A.C. di istituti atti esclusivamente a precarizzare e flessibilizzare ulteriormente il lavoro.

5. FORMAZIONE

7.1. Va avviato immediatamente un progetto di attività formative che dovrà interessare tutto il personale in servizio.

7.2. I corsi vengono effettuati durante l'orario di lavoro e possibilmente nella sede di appartenenza.

7.3. L'Amministrazione si deve avvalere di figure professionali specializzate, nei ruoli del Ministero, per la docenza dei corsi.-

6. PIANO OCCUPAZIONALE

8.1. Entro il 31-1-2000 le parti procedono ad elaborare un piano occupazionale per far fronte alle gravi carenze organiche, prevedendo prioritariamente la trasformazione a tempo indeterminato di quei rapporti di lavoro precari e atipici, LSU ecc. presenti nell'Ente.

8.2. A seguito dell'accordo di cui sopra, entro il 30-6-2000, l'Amministrazione provvede alla copertura dei posti vacanti.

8.3. Fino a quella data, ai lavoratori assunti a tempo determinato, vanno applicate indistintamente tutte le norme in vigore nei confronti del personale di ruolo e la direttiva n. 91/383 contenente misure volte al "miglioramento della salute e della sicurezza per i lavoratori con rapporto di lavoro a durata temporanea".