



FLP News

Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Beni Culturali Riqualficazione, la FLP ricorre al giudice del lavoro



La Flp-Bac unitamente ad altre organizzazioni sindacali ha presentato ricorso al giudice del lavoro contro il Ministero per condotta antisindacale considerato l'atteggiamento assunto in pieno dispregio delle relazioni sindacali. In realtà l'iniziativa nasce sul tema della riqualficazione visto che ad agosto la nostra organizzazione prima di assumersi l'onere di una firma su un argomento scottante come quello della riqualficazione aveva fatto presente la necessità di consultare la base. Richiesta ignorata tant'è che alla fine l'accordo è stato firmato dalla sola Cisl e Cgil.

La proposta portata dall'Amministrazione e poi firmata dalle due OO.SS. prevede un incremento di 1025 unità che portano ad un totale di 12.239 unità

La proposta prevede il passaggio di tutti gli idonei agli esami di riqualficazione appartenenti alle posizioni economiche B2 e C2 rispettivamente a B3 e C3. Va da se che restano penalizzati i B1 e C1.

Un altro controsenso è rappresentato dal criterio (selettivo) voluto dall'amministrazione rispetto al passaggio di tutti i B2 in B3, anche di quelli che ancora non hanno fatto l'esame.

La nostra proposta contemplavano una ripartizione percentuale di tutte le posizioni economiche dell'area B e C. Altro bluff è la sottoscrizione dell'accordo per il passaggio tra le aree. Infatti siamo in presenza di un accordo senza copertura economica

senza contare, tra l'altro, che l'area A su un totale di 1932 unità vedrebbe interessati 1449 unità con l'esclusione di 483 unità. L'altra chicca sottoscritta da Cgil e Cisl è stata quella del progetto per il personale di supporto del Gabinetto che prevede un miliardo delle vecchie lire a poco meno di 40 persone. Conti alla mano i 40 fortunati percepiranno somme che variano dai 500 euro mensili ai 1084 euro mensili. Niente male se consideriamo i 314 euro annui lordi corrisposti altri 23.950 lavoratori.

Ultimo accordo, il meno peggio, è quello relativo sull'integrazione delle turnazioni che rappresentano prestazioni lavorative già effettuate.

RSU, LA NUOVA MAPPATURA ENTRO LA SETTIMANA

RSU, anche alla luce della nuova strutturazione del Ministero, abbiamo ribadito la necessità di un incontro urgente per stabilire la mappatura dei siti ai fini delle prossime elezioni delle RSU. Il dott. Giacomazzi ci ha assicurato che entro la settimana sarà convocata una riunione.

Nel contempo sul sito www.flp-bac.it troverete tutta la modulistica, il regolamento e lo scadenziario degli adempimenti per le votazioni. Consigliamo di scaricarlo per essere pronti alla raccolta delle firme non appena le mappature saranno definite.

Giustizia Graduatorie Cancellieri pos. ec. C2 – B3 Super

Si comunica ai fini dell'informazione del Personale interessato, che nel bollettino n° 18 del 30 settembre 2004, sarà pubblicata la graduatoria definitiva dei candidati ammessi alla procedura di selezione interna per l'attribuzione di **1500 posizioni B3 Super, Figura Professione del Cancelliere**. Si informa inoltre che nel bollettino Ufficiale n°



19 del 15 ottobre 2004, saranno pubblicate le graduatorie distrettuali dei candidati ammessi alla procedura di selezione interna per l'attribuzione di **2512 posizioni C2, figura professionale del Cancelliere**.

Potete Contattare il Coordinamento Nazionale Giustizia per gli approfondimenti.

Sommario

Beni Culturali: Riqualficazione, la FLP ricorre al Giudice del lavoro	pag. 1
Giustizia: graduatorie cancellieri pos. ec. C2 – B3 super	pag. 1
Difesa: D.Lgs n. 213, del 19.7.04	pag. 2
Circolari ARAN: riammissione in servizio	pag. 2
Il punto della situazione	pag. 3
Polizia Penitenziaria: riordino delle carriere	pag. 4

DIFESA

D.Lgs. 19.7.2004, n. 213, modificativo e integrativo del
D.Lgs. n.66/2003, in materia di orario di lavoroMinistero
della Difesa

Nella G.U. n. 192 del 17 agosto 2004, è stata pubblicato il Decreto legislativo 19.7.2004, n. 213 che reca: *"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro."* A tal proposito, è utile ricordare che il D. Lgs. n. 66/2003, pubblicato sulla G.U. n. 87 del 14.4.2003 S.O. n. 61, ha regolamentato taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, recependo ed attuando due direttive europee.

Il D.Lgs. 213/2004, che è entrato in vigore il 1.9.2004, introduce importanti novità in materia di orario di lavoro, novità che risultano per certi aspetti penalizzanti per i lavoratori, come ha

riconosciuto lo stesso giornale della Confindustria "Il Sole 24 ore". In particolare le ferie (4 settimane di diritto) potranno essere "spalmate" nell'arco di 30 mesi (fino ad ora ne era previsto la fruizione entro periodi ben più corti), con le seguenti modalità: almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Va in ogni caso precisato che le novità di cui sopra interessano prevalentemente il settore privato, tenuto conto che i contratti collettivi del Pubblico Impiego (e tra questi anche quello del comparto Ministeri che ci riguarda) già regolamentano la materia, e posto che lo stesso D.Lgs. n. 213/2004 fa *"salvo*

quanto previsto dalla contrattazione collettiva".

Dunque, per il personale civile della Difesa, non si dovrebbero registrare novità sostanziali in materia di orario di lavoro a seguito dell'entrata in vigore dei DD.LGs. di cui trattasi.

L'unica novità potrebbe riguardare il personale turnista, che potrebbe vedersi riconosciuto il diritto a *"beneficiare di un intervallo per pausa ... di durata non inferiore a 10 minuti"* dopo le sei ore di lavoro continuato, come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. 66/2003 (attualmente, come noto, detta pausa non è prevista per i turnisti).

Si informa infine che, per quanto a nostra conoscenza, Persociv sta per emanare apposita circolare sull'argomento.

Circolari ARAN

Comparto Ministeri: Riammissione in servizio

q QUESTIONE: M 1 - E' possibile corrispondere la retribuzione individuale di anzianità (RIA) al personale riammesso in servizio ai sensi dell'art. 15 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

Risposta: In proposito occorre osservare che la cessazione dal servizio implica l'interruzione di qualsiasi rapporto tra il dipendente e l'Amministrazione e, conseguentemente, la successiva riammissione si configura come una assunzione ex novo. Per tale motivo non sembra possibile potersi riconoscere al dipendente riammesso l'anzianità pregressa, neanche sotto il profilo degli eventuali trattamenti economici ad essa collegati.

Di conseguenza il citato art. 15 del CCNL integrativo garantisce al dipendente che chieda di rientrare in servizio esclusivamente la ricollocazione nella medesima area, posizione economica e profilo professionale in cui era inquadrato all'atto delle dimissioni dall'impiego, mentre nulla aggiunge per quanto attiene alla corresponsione degli altri emolumenti eventualmente in godimento all'atto delle dimissioni. In tal senso si è espressa anche la Corte Costituzionale, con sentenza n. 344 del 22 luglio 1999.

Ad ulteriore conferma di ciò, si osserva che, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 21 febbraio 2001 relativo al secondo biennio economico 2000-2001, i risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità in godimento del personale comunque cessato dal servizio confluiscono sul Fondo Unico di Amministrazione, per cui le risorse precedentemente utilizzate per l'erogazione a detto personale della R.I.A. non sono più disponibili per l'Amministrazione.

q QUESTIONE: M 2 - L'art. 15 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, ha limitato la portata dell'istituto della riammissione rispetto all'art. 132 del T.U. n. 3 del 1957? Ed è

possibile riammettere in servizio un dipendente cessato dall'Amministrazione per mobilità o passaggio ad altre amministrazioni, ecc..?

Risposta: In via preliminare occorre precisare che il citato art. 15, nel ridefinire l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, ha in effetti ridotto, rispetto all'art. 132 del T.U. n. 3 del 1957, le ipotesi per le quali è possibile riammettere in servizio un dipendente che ha interrotto il rapporto di lavoro, limitandone l'applicazione solo ai casi di dimissioni o di risoluzione per motivi di salute. In proposito la scelta contrattuale si fonda sulla circostanza che le altre motivazioni contenute nel citato T.U. rientrano nelle ipotesi di recesso da parte dell'amministrazione e che, pertanto, sembrerebbe illogico ipotizzare che un'amministrazione dopo aver risolto il rapporto di lavoro con un dipendente, pervenga alla determinazione di riammetterlo in servizio. Ciò soprattutto nei casi in cui si ravvisano anche gli estremi per l'applicazione delle sanzioni disciplinari (ad es. mancato rientro in servizio senza giustificato motivo entro il termine prefissato).

Inoltre non è possibile estendere l'applicazione del citato art. 15 ad altri casi quali l'opzione, la mobilità, il passaggio ad altre amministrazioni, in quanto questi ultimi istituti si fondano su presupposti giuridici del tutto diversi da quelli per i quali è prevista la riammissione in servizio.

Infatti gli stessi non determinando per il dipendente alcuna cessazione dal rapporto di lavoro, non comportano una novazione dello stesso, che mantiene una linea di sostanziale continuità, quand'anche si verifichi una modifica dell'amministrazione di appartenenza

Il Punto della Situazione

L'occasione del varo del DPEF offre lo spunto per alcune riflessioni di natura politica ed economica e naturalmente, di conseguenza, di natura squisitamente sociale e sindacale.

Il dibattito poi che l'ha accompagnato offre numerosi altri spunti per tutti coloro che si interessano di rappresentanza e di tutela dei lavoratori dipendenti. Tra le tante, queste le due principali questioni:

1) Il Governo ha individuato l' 1,6% come tasso di inflazione programmata. Valore questo col quale si dovrà fare i conti nelle vertenze che riguardano il rinnovo dei contratti, scaduti in molti casi lo scorso 31 dicembre.

2) Si torna a parlare, da più parti, di nuove regole di rappresentanza e di nuovo sistema di contrattazione.

Relativamente alla prima questione l'evidenza dei fatti ci dice che il sistema di politica dei redditi nato dall'accordo di luglio '93 non funziona più, avendo largamente esaurito il suo ciclo di vita, dopo il naufragio avuto con l'avvento dell'euro. Nessun lavoratore infatti si sente ormai più tutelato dal sistema contrattuale che ne è derivato.

Naturalmente anche il mondo imprenditoriale sostiene che la filosofia della politica dei redditi non risponde più alle nuove esigenze e così il nuovo indicatore sembra essere diventato quello dell'*inflazione attesa*, non più quello dell'*inflazione* seriamente programmata, figurarsi quello dell'*inflazione* in qualche modo effettiva o verosimile.

Viene allora da domandarsi se è questa l'anima matematica della politica neo-concertativa tanto cara a Montezemolo, il quale, in poche parole, aspira ad una sostanziale contrazione dei salari reali. Di questo passo, c'è da giurare che la prossima richiesta di Confindustria, sull'esempio tedesco, sarà quella di aumentare l'orario di lavoro settimanale.

D'altra parte il nuovo ministro dell'economia predica che è ormai tempo che le dinamiche salariali siano determinate dal mercato e per di più da quello globalizzato.

Questi pochi elementi sono più che sufficienti per dedurre che il prossimo autunno non sarà caldo, ma incandescente.

Il pubblico impiego rischia letteralmente di esplodere, per non parlare dei trasporti. Sarà il caos.

Le rappresentanze, i contenuti e le strategie di ogni rappresentanza, verranno messi a dura prova da una crescente schiera di lavoratori insoddisfatti, stanchi di un sindacato che da troppo tempo non fa più del salario una delle questioni centrali della sua azione e che si perde e disperde in analisi astratte e collaterali alla dialettica politico-partitica. Operai ed impiegati se ne sono accorti.

Negli ultimi anni molte cose sono cambiate: oggi tutti abbiamo meno diritti, meno garanzie e meno certezze rispetto al nostro futuro. Mai come adesso c'è il concreto pericolo di ridurre l'uomo ad essere una variabile del mercato. E mai come adesso c'è la concreta possibilità che quest'uomo siamo noi.

La gente è sempre più costretta a fare i conti non con l'*inflazione attesa* e neppure con quella *programmata*, ma con quella *reale*, ben al di sopra di quella rilevata dagli organi ufficiali (la benzina è aumentata del 15% negli ultimi 12 mesi!)

Crescenti schiere di lavoratrici e di lavoratori sono stanchi della precarizzazione selvaggia del rapporto di lavoro, senza certezze occupazionali e senza prospettive professionali, espropriati, in un certo senso, della stessa possibilità di progettare il proprio futuro. Basta provare a chiedere un mutuo in una qualsiasi banca non potendo dimostrare di essere lavoratori a tempo indeterminato, per capire che è così.

Per non parlare naturalmente di previdenza e dell'incubo che ormai l'accompagna. Anche qui nessuna certezza sul futuro.

L'altra importante questione è quella legata al nuovo sistema di rappresentanza e di contrattazione.

Anche su ciò si susseguono dichiarazioni di ogni tipo. Una cosa però salta immediatamente agli occhi: ogni volta che si stanno per chiedere nuovi sacrifici, chissà perché, si sente la necessità di mettere mano alle regole sulla rappresentanza sindacale e/o a quelle sulla contrattazione.

E' come se si avvertisse la chiara necessità di creare nuove regole perché quelle esistenti non riescono più a garantire coloro che conducono il gioco. Cambiare quindi in fretta le regole sul consenso, per paura di non ottenerlo sulle importanti questioni che si stanno per decidere. E' già accaduto altre volte, anche recentemente.

Basti pensare all'accordo di luglio '93. Aboliva definitivamente la scala mobile, cambiava radicalmente le dinamiche salariali, introduceva però la novità delle RSU, confinandole, ben inteso, alla periferia degli imperi della rappresentanza e delle centrali decisionali.

Oppure si può pensare alla riforma pensionistica del Governo Dini. Di colpo il pubblico impiego passava dai 19 anni, 6 mesi e un giorno ai 35 anni di servizio, ed ancora: dal sistema retributivo a quello contributivo. In quell'occasione si inscenò un referendum. La riforma veniva sottoposta a conferma referendaria purché, fatto nuovo e singolarissimo, votassero anche i pensionati, per i quali sostanzialmente nulla veniva modificato. E' ovvio che prevalsero gli assensi.

Così anche stavolta si sente parlare di nuove regole di contrattazione e di nuovi sistemi di rappresentanza. Dati i precedenti il sospetto è d'obbligo! Ma che cosa veramente bolle in pentola?

Cgil-Cisl-Uil vorrebbero prima definire tra loro (e solo tra loro) queste nuove regole, salvo poi presentarle al Governo per una eventuale ratifica legislativa. Regole, sia chiaro, scritte da Cgil-Cisl-Uil che dovrebbero però valere per tutte le organizzazioni sindacali. Si potrebbe qui scommettere su quali saranno, in tale ipotesi, i soggetti che trarrebbero maggior vantaggio da queste nuove regole.

Sulla rappresentanza e sulla contrattazione occorrono semplicemente maggiore democrazia sindacale e maggior potere negoziale a favore della periferia, assegnando ai posti di lavoro maggiori possibilità negoziali sia in campo giuridico che in campo economico, smettendola una volta per tutte con il monolitismo statale, secondo cui da Bolzano a Siracusa tutto deve essere identico e smettendo di pensare alla diversità organizzativa come a qualcosa di illegale o di destabilizzante.

Più potere insomma alle RSU nei processi decisionali, anche a scapito del potere decisionale che le sigle sindacali mantengono e che spesso se ne guardano dal cedere, specialmente quelle che ormai vivono di rendita, ricche solo del loro passato ed ormai ben lontane dal saper interpretare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Stavolta però c'è nell'aria la sensazione che le cose stanno cambiando e che più di un potere monolitico scricchiola. Il terremoto politico che potrebbe derivarne, anche in campo sindacale, farà saltare alleanze e schieramenti.

La FLP sarà comunque sempre al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori.

Alberto Ponticello

Polizia Penitenziaria Riordino delle Carriere



Il Presidente della Repubblica ha firmato il Decreto Legge 238/2004 che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 213 del 10 settembre 2004.

L'articolo 3 del citato decreto legge recita:

1. Il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria appartenente al ruolo separato e limitato istituito ai sensi dell'articolo 26 della Legge 15 dicembre 1990, n. 395, in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto, è inquadrato, a domanda, nel ruolo ordinario degli Ispettori del Corpo medesimo con qualifica di Ispettore Capo con decorrenza giuridica dal 1° gennaio 2003;

2. Il Personale individuato ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera c), del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 200, in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto, è inquadrato, anche in soprannumero, nella qualifica di Ispettore Superiore, con decorrenza giuridica 1° gennaio 2003;

3. Ai fini dell'inquadramento di cui al comma 2, che si applica ove più favorevole, sono utilizzati i posti disponibili al 31 dicembre 2002 per le promozioni previste dall'articolo 30 - bis, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 30 ottobre 1992, n. 443, e successive modificazioni. Le eventuali posizioni in

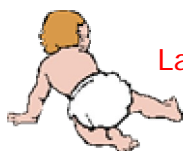
soprannumero conseguenti al suddetto inquadramento sono riassorbite utilizzando i posti disponibili per le predette promozioni a decorrere dal 31 dicembre 2003. Sono fatte salve le procedure concorsuali tutt'ora in atto, indette ai sensi dell'articolo 30-bis, comma 1, lettera b), del citato Decreto Legislativo n. 443 del 1992.

4. Il personale di cui al comma 3 segue in ruolo quello vincitore del concorso per titoli di servizio ed esami per i posti disponibili al 31 dicembre 2002, di cui all'articolo 30-bis, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;

5. Il trattamento economico conseguente all'inquadramento di cui ai commi 1 e 2 è attribuito a decorrere dal 1° gennaio 2003;

6. Per la finalità di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di euro 1.931.000 per l'anno 2004 e di euro 1.237.000 a decorrere dall'anno 2005.

Potete inviare presso il Coordinamento Nazionale Giustizia le vostre osservazioni, che si impegnerà a presentarle come emendamenti correttivi alla legge



La redazione, la Segreteria Generale FLP e tutto lo Staff si congratula con
Papà Roberto e Mamma Federica per la nascita di Leonardo

FLP News

DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Vincenzo Monfrecola

Comitato Editoriale

Lauro Crispino, Raffaele Pinto, Roberto Sperandini

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it

Redazione

Piazza Garibaldi, 136 – 80100 Napoli

Tel. 06/42000358 fax 06/42010628

Editore

FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Registrazione Tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Progetto grafico e impaginazione

Massimiliano Ronchetti

Segreteria Generale FLP

Via Piave 61, 00187 Roma

Tel.1: 06/42000358

Tel.2: 06/42010899

Fax: 06/42010628

e-mail: flp@flp.it

Sito internet: www.flp.it

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani.

Ha una diffusione media di 80.000 copie e può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo di e-mail flpnews@flp.it

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.