



RdB/CUB Pubblico Impiego **COORDINAMENTO NAZIONALE BENI CULTURALI**

Fax 06 - 4450174 / Tel. (ore 8,30-14,30) 06 - 4989436

✉ info@beniculturali.rdbcub.it

web: www.stato.rdbcub.it/sommario_beniculturali.html



BOZZA DI PIATTAFORMA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2002-2005 DEL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

La piattaforma che la RdB/P.I. dei Beni Culturali presenta è un documento aperto che vuole tracciare alcune delle fondamentali linee guida di questa scadenza contrattuale. Verrà quindi integrata, nelle successive scadenze della trattativa sui singoli argomenti affrontati, con i contributi delle strutture di base e delle assemblee dei lavoratori.

Premessa

Il rinnovo del Contratto Integrativo di Ministero avviene in un contesto drammatico per tutti i lavoratori con il governo di Centrodestra che cerca di portare a termine i processi di privatizzazione già avviati dal precedente governo di centrosinistra, attraverso la dismissione del patrimonio pubblico messo in atto con la Patrimonio di Stato spa voluta dal Ministro Tremonti e l'istituzione delle Fondazioni con il passaggio della gestione dei musei e del personale ai privati, com'è già avvenuto al Museo Egizio di Torino.

Abbiamo atteso inutilmente un qualche segnale di opposizione da parte di CGIL, CISL e UIL su questo terreno, ma nulla al riguardo è scritto sulle loro piattaforme di rinnovo del CIM.

A tutto questo bisogna aggiungere il dramma del problema salariale: secondo l'Eurispes i salari dei dipendenti pubblici hanno perso, in media, negli ultimi 3 anni il 17,9% sul potere d'acquisto.

Le cause principali di questo disastro sono da ricercarsi:

- nell'abolizione della scala mobile con il famigerato accordo sul costo del lavoro siglato a luglio del '93 per cui i contratti vengono rinnovati al tasso programmato d'inflazione e
- nella moderazione delle richieste salariali di CGIL, CISL e UIL del tutto subalterne alle compatibilità economiche dettate dalla logica del modello neoliberista di società.

Oggi a tre anni dall'introduzione dell'euro la QUESTIONE SALARIO è al centro del dibattito di tutti i mass media, delle forze politiche e persino di CGIL, CISL e UIL che finora l'hanno negata, anche perché consapevoli di essere i maggiori responsabili.

La piattaforma RdB nasce dunque da queste considerazioni e si concretizza nelle seguenti proposte:

- accrescimento del ruolo della contrattazione decentrata;
- aumento del valore dei buoni pasto a 10 euro;
- istituzione della 14° mensilità;
- perequazione dell'indennità d'amministrazione con gli altri ministeri;
- tutela dei dipendenti del Ministero in caso di affidamento a Fondazioni, dismissioni ecc... di strutture museali;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- soppressione del requisito di agente di P.S. per la nomina di addetto tecnico ai servizi di vigilanza;
- nuovo ordinamento professionale basato sulla formazione del personale ed il riconoscimento della professionalità acquisita attraverso la garanzia di una progressione di carriera;
- abolizione della figura del "non idoneo";
- stabilizzazione del personale precario;
- più diritti e democrazia.

Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base del Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 Roma - tel. 06/762821 r.a. - fax 06/7628233 - sito web: www.stato.rdbcub.it

Fondo Unico di Amministrazione

I progetti Apertura quotidiana con orari prolungati e produttività ed efficienza debbono entrare a far parte dell'Indennità di Amministrazione garantendo quindi una certezza ed una stabilità dei pagamenti.

Tutti gli altri progetti, tranne le quote per il pagamento dei vari istituti contrattuali, vanno aboliti e le relative risorse accantonate e corrisposte nell'anno, in forma stabile e continuativa, come assegno di fine esercizio, sottraendole così ad una gestione che si ispira a concetti meritocratici che determinano solo discriminazione e divisione tra i lavoratori.

Tutti i pagamenti, come previsto dalle norme vigenti ma regolarmente disatteso, devono essere pagati con regolarità entro e non oltre il mese successivo alla prestazione, dando certezza retributiva e di reddito a tutti i lavoratori.

Buoni Pasto

Il recupero salariale deve passare anche attraverso l'aumento del valore del buono pasto fermo oramai da anni. Se aggiungiamo che è diventato sempre più difficile spenderlo, comprendiamo bene come ormai sia diventato "buono a nulla".

Chiediamo la rivalutazione dei Buoni pasto corrispondente alla reale copertura del prezzo di un pasto passando dalle attuali 4,65 euro a 10 euro, e che sia monetizzato in busta paga.

Cessazione del rapporto con la CONSIP sottraendo queste risorse, che sono dei lavoratori, ad ogni speculazione, come denunciato dal Garante per l'antitrust.

Turnazioni

Ferme restando le disposizioni contrattuali che fissano il numero massimo dei turni festivi effettuabili dal dipendente in un terzo dei festivi dell'anno, si richiede il superamento dell'accordo di luglio 2003 che fissava il budget per i turni riferito a quello del 2000, aumentando il budget delle turnazioni al fine di corrispondere a tutti i lavoratori i relativi pagamenti. Si rifiutano tutte le forme di "pagamento" dei turni con i recuperi compensativi salvo se espressamente richiesto dal lavoratore.

Riqualificazione

Il percorso denominato Riqualificazione determinerà una selezione e quindi una progressione in carriera effettuata in base alla valutazione:

- degli incarichi di lavoro spesso identificabili con mansioni superiori a quelle del profilo di appartenenza, mansioni che non sono state mai retribuite;
- di corsi di formazione;

Considerato che:

- tali percorsi lavorativi e formativi non sono stati resi accessibili a tutti i lavoratori
- un tale modo di procedere ha determinato e determinerà una discriminazione tra lavoratori che si tradurrà nella legalizzazione di una gestione di risorse umane che contrasta con il dettato del codice civile che prevede il passaggio automatico di qualifica dopo sei mesi di mansioni superiori,

si richiede il riconoscimento della professionalità acquisita attraverso il passaggio automatico al livello funzionale immediatamente superiore per tutti nonché la cancellazione della figura del non idoneo.

Le eventuali procedure selettive, necessarie solo se l'Amministrazione non metterà a disposizione le risorse economiche necessarie, dovranno essere finalizzate esclusivamente a definire i contingenti di lavoratori che ad ogni annualità di contratto otterranno il passaggio al livello funzionale superiore, percorso che si dovrà concludere in una stagione contrattuale con il passaggio al livello funzionale superiore per tutti i lavoratori.

Ordinamento professionale

Superamento di quei profili professionali ascrivibili alla 3° e 4° qualifica funzionale considerato l'evoluzione tecnologica del processo lavorativo che ha imposto una elevata specializzazione delle funzioni svolte anche attraverso l'uso di dispositivi tecnologicamente complessi ed evoluti.

I criteri ispiratori di tale proposta possono essere riassunti nei seguenti punti:

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

Definizione di nuovi profili professionali al fine di sanare la situazione di quei lavoratori che svolgono, da molto tempo, mansioni differenti da quelle del profilo professionale nel quale sono inquadrati (inquadramento errato che ha già determinato ricadute negative e penalizzazioni per questi lavoratori nel processo di riqualificazione). Le mansioni svolte da questi lavoratori permettono all'amministrazione di far funzionare molti istituti (un primo esempio è quello dei lavoratori di area B, delle biblioteche e degli archivi, inquadrati nei profili professionali amministrativi che svolgono mansioni come la schedatura, la distribuzione etc., contribuendo alla fruizione del patrimonio archivistico e bibliografico).

Precariato

Stabilizzazione di tutti i lavoratori precari ricomprendendo in questa categoria tutte le figure senza un contratto a tempo indeterminato, come giubilari, atm, ex lsu confluiti nel bacino dei lavoratori co.co.co, ex lsu transitati nelle società miste.

Questa O.S. rifiuta l'introduzione nel MBAC di contratti finalizzati a precarizzare e flessibilizzare il rapporto di lavoro. Rifiuta l'introduzione di figure atipiche, come i volontari in servizio civile, che vengono utilizzati per compiti istituzionali e rappresentano una forma di lavoro sottopagata e non tutelata che mira a sostituire le vacanze organiche che si sono determinate con il mancato turnover ed il blocco delle assunzioni nella P.A..

Privatizzazioni

No alla vendita del patrimonio pubblico!

No alla nascita delle Fondazioni!

Questa O.S. rifiuta e combatte con forza il processo di privatizzazione e esternalizzazione dei beni culturali.

Il nuovo Codice dei Beni Culturali va ben oltre la "Legge Ronckey" e la Finanziaria 2002 che limitavano la presenza dei privati a taluni servizi. Privati nella gestione, dunque, ma anche privati chiamati ad acquistare quella parte del patrimonio che non verrà più dichiarata esplicitamente di interesse culturale. A tutela del potere contrattuale del lavoratore, e nel rispetto della libera scelta del lavoratore, la RdB ribadisce che non è accettabile che il cambio di contratto dei lavoratori del MBAC che prestano la loro opera in istituti dati in gestione alle Fondazioni, sia il risultato di una contrattazione privata tra il singolo lavoratore e la Fondazione. In caso di dimissioni o di affidamento a Fondazioni il personale dell'Istituto interessato va tutelato garantendogli il diritto di rimanere nei ruoli del Ministero in una sede a scelta del dipendente.

Mobilità

Superamento del limite dell'80% della copertura organica (imposto dall'accordo firmato da tutte le OO.SS. ad esclusione della RdB) come condizione ai trasferimenti in uscita dagli istituti.

Legge 104/92 vanno applicate tutte le procedure previste.

Vanno garantite le procedure di trasferimento per ricongiungimento familiare.

Devono essere attivate le procedure per soddisfare le richieste di trasferimento in tutte quelle situazioni (documentate) che comportano grave disagio al lavoratore anche se non ascrivibili ai casi previsti dalle norme vigenti.

Orario di lavoro

Estensione a tutti gli istituti del regime di orario di lavoro di 35 ore settimanali.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La RdB ritiene assolutamente ingiustificato il ritardo nell'applicazione, in molti posti di lavoro, della normativa vigente in materia di salute e sicurezza. Vanno applicate le misure previste dal D.Lgs. 626/94 e successive

modificazioni e integrazioni e dalle normative collegate (normative per la sicurezza nei cantieri, negli scavi, nei laboratori, nei magazzini delle biblioteche etc.).

Devono essere effettuati i corsi di formazione per tutto il personale relativamente alle procedure da mettere in atto in caso di incendio e calamità (procedure di evacuazione etc.) e i corsi di formazione specifici relativi alle attività lavorative svolte.

Devono essere effettuati i corsi di formazione sul problema del Mobbing.

Devono essere effettuati i corsi di formazione sul problema delle Molestie sessuali.

Soppressione del requisito di agente di P.S. per la nomina di Addetto ai Servizi di Vigilanza

Nel corso degli anni il Ministero B.C.A. 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 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 attesta o no l'integrità "morale" del dipendente.

Attualmente agli A.S.V. pur non avendo in dotazione armi, cosa che questa O.S. ritiene requisito fondamentale, l'Amministrazione richiede certificati di abilitazione all'uso delle armi da fuoco che il lavoratore deve procurarsi presso i Poligoni di Tiro a proprie spese, senza alcun rimborso da parte dell'Amministrazione.

Roma, 15 marzo 2004