



**Rappresentanze Sindacali di Base / CUB**

**Federazione Pubblico Impiego**

Via dell'Aeroporto, 129 00175 Roma Tel 06 762821 Fax 06 7628233



**Coordinamento Nazionale Lavoro e Politiche Sociali**

www.stato.rdbcub.it email: info@lavoro.rdbcub.it

# **LINEE GENERALI PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL MINISTERO DEL LAVORO**

**Con questo documento vogliamo individuare alcune di quelle che riteniamo essere le linee fondamentali del prossimo contratto integrativo. E' un documento aperto, che verrà successivamente integrato con le osservazioni ed i contributi che giungeranno dalle assemblee dei lavoratori.**

## **OBIETTIVI PRINCIPALI:**

PREVEDERE, ENTRO I PROSSIMI QUATTRO ANNI, IL PASSAGGIO AL LIVELLO SUPERIORE DI TUTTI I LAVORATI ESCLUSI DAGLI ATTUALI PERCORSI DI RIQUALIFICAZIONE O CHE NON HANNO SUPERATO LA "PROVA SELETTIVA" - AUMENTO DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA SUL TERRITORIO NAZIONALE - UTILIZZAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE ISPETTIVO NELLE FUNZIONI PROPRIE - RIDUZIONE DEI TEMPI DI ATTESA PER LE CONCILIAZIONI.

## **PREMESSA**

**Il Ministero del Lavoro si è dimostrato da sempre luogo strategico da dove sono passate le grandi riforme del mercato del lavoro, delle pensioni, dei servizi sociali in genere.**

I diritti e la dignità dei lavoratori, conquistati in anni di lotte, sono stati, negli ultimi dieci anni, mercificati e monetizzati sul piatto della bilancia delle compatibilità economiche, oggetto di regalia ad un sistema economico imprenditoriale abituato da sempre a vivere parassitariamente di contributi pubblici pur spacciandosi per liberista.

Nell'ultimo decennio abbiamo assistito ad un peggioramento continuo e costante delle condizioni di vita dei lavoratori, dei giovani, dei disoccupati, a seguito dell'introduzione di nuove regole in materia di mercato del lavoro che nel corso di questi anni hanno contribuito in modo determinante a garantire esclusivamente alle aziende un apporto di forza lavoro privo di tutele e di diritti, sostanzialmente escluso da garanzie contrattuali: una forza lavoro quanto più flessibile e precaria, tanto più ricattabile e indifesa.

I lavoratori che appartengono a questa fattispecie costano alle aziende circa i due terzi in meno di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, rappresentano un corpo unico ormai diffuso e in costante crescita che fonda sulla precarietà (o sarebbe meglio dire ...sulla sopravvivenza!!) la propria condizione sociale.

Forsennata flessibilità e precarizzazione del lavoro, 1400 morti all'anno sul lavoro, tagli drastici delle pensioni, ragazzi che già a 13/14 anni devono decidere se andare a scuola o "in produzione", donne sempre più allontanate dal mondo del lavoro perché appena diventano madri non trovano asili nido a costi ragionevoli dove poterli affidare, o costrette alla cura di familiari non autosufficienti perché non ci sono strutture pubbliche dignitose per poterli accogliere.



I governi che si sono avvicendati, da 15 anni a questa parte, hanno messo mano allo stato sociale smantellando tutele e diritti. I continui condoni contributivi hanno alimentato a dismisura la cultura dell'illegalità ed il lavoro nero è ormai la regola, tanto che le poche aziende regolari rischiano di essere buttate fuori dal mercato per la concorrenza sleale di chi furbescamente elude o evade costantemente.

Organici da anni volutamente tenuti all'osso, sia per il servizio di vigilanza ordinaria sia per la vigilanza tecnica nell'intenzione di non disturbare troppo le imprese, tanto un morto in più o in meno oramai poco conta.

L'aumento vertiginoso delle controversie di lavoro vede cittadini lavoratori attendere mesi per la convocazione al tentativo obbligatorio di conciliazione.

Le continue trasformazioni subite dal nostro Ministero, anche in relazione ai compiti di sua competenza, ne fanno l'istituzione che indirizza e gestisce l'intervento occupazionale-previdenziale-assistenziale sul territorio nazionale e nel contempo è lo stesso ministero che ha la funzione di far digerire alla società civile quelle che sono le scelte in materia del mercato del lavoro dettate esclusivamente dagli interessi della classe dirigente, intese alla distruzione di uno stato sociale fondato sul lavoro, sulla solidarietà, sulle garanzie sociali.

Il progetto di smantellamento delle funzioni del Ministero ha inizio con la dismissione del collocamento pubblico, che, anche se aspramente criticabile per come spesso veniva gestito, rappresentava, comunque, una sorta di pur labile garanzia di trasparenza per i cittadini, soprattutto quando l'avviamento al lavoro avveniva su richiesta generalmente numerica.

Nel 1999 il trasferimento alle province delle competenze in materia di mercato del lavoro, è stato il primo passo per arrivare, in tempi brevi, all'introduzione massiccia di collocamenti privati per gestire nuove forme di caporalato, svendendo le professionalità dei circa seimila colleghi trasferiti alle province.

Che il Ministero del Lavoro sia il "luogo strategico" nelle trasformazioni della società civile, lo dimostrano ancor più le modifiche apportate alla legislazione del lavoro dalla legge 30/03, legge che penalizza ulteriormente le condizioni di lavoratori e disoccupati, in continuità con le regole introdotte con il "PACCHETTO TREU".

**A questo progetto di dismissione delle garanzie del mondo del lavoro dovrebbe corrispondere un aumento in termini di qualità e quantità dell'attività di VIGILANZA**, che deve rappresentare, per il Ministero del Lavoro e per gli Enti istituzionalmente preposti alla tutela dei diritti dei lavoratori, un serio impegno sia per quanto concerne la sicurezza sui luoghi di lavoro sia per quanto riguarda l'evasione contributiva.

**Una tale deregolamentazione del mercato del lavoro non poteva che portare ad un considerevole aumento del contenzioso**, ed i mesi di attesa cui sono costretti i lavoratori pubblici e privati che si rivolgono presso le DPL per espletare il tentativo obbligatorio di conciliazione ne sono la prova.

**Altra attività di rilievo, oltre alla vigilanza, non può che essere l'attività di CONCILIAZIONE.**

**Pertanto, la nostra proposta sarà indirizzata ad una riqualificazione dei lavoratori del Ministero ed all'utilizzo degli stessi volto soprattutto alla riduzione degli infortuni, al recupero dell'evasione contributiva e alla riduzione dei mesi di attesa per le controversie di lavoro.**

---

## **LA FINE DEI GIOCHI**

### ***Percorsi di riqualificazione***

Ci pare ancora lontano il momento in cui si vedrà conclusa la riqualificazione prevista dal precedente CCNI.

**Con la definizione degli attuali percorsi di riqualificazione, l'Amministrazione sceglie di potenziare un apparato burocratico di medio e alto livello utile**

**solo a perpetuare se stessa anche con operazioni propagandistiche (convegni, trasmissioni televisive, pubblicazioni, ecc.) trascurando in parte o del tutto, le attività più concrete e di utilità sociale connesse ai compiti istituzionali del Ministero del Lavoro.**

**Meno del 40% del personale appartenente all'area B avrà usufruito di una riqualificazione;** confermando il

disinteresse per la formazione e l'inquadramento nelle mansioni superiori per tutti quei lavoratori di profilo medio-basso che da sempre hanno rappresentato la spina dorsale dell'Amministrazione sia nelle sedi periferiche che in quella centrale.

L'esclusione di moltissimi lavoratori appartenenti alle posizioni economiche B1 e B2 dal processo di riqualificazione in B3 per l'assenza di requisiti non oggettivi (o, se preferite, in presenza di criteri fortemente discriminatori), è una palese ingiustizia a cui è necessario porre rimedio. Non è accettabile il ragionamento puramente numerico rispetto al quale non vi sarebbero posti (disponibili) in organico nella posizione B3.

Tra l'altro, all'incremento numerico della posizione economica B3, dovuto al termine del passaggio di 950 unità provenienti da B1 e B2 (incremento vistosamente insufficiente rispetto al numero di quanti svolgono o hanno svolto mansioni superiori ma che non sono in grado di dimostrarlo "formalmente"), **non corrisponde alcun progetto di utilizzo dei lavoratori in attività che non siano sostanzialmente quelle già svolte dagli appartenenti al profilo economico B3 nel suo complesso.**

Infatti i lavoratori appartenenti a tale profilo economico vengono utilizzati da sempre per le mansioni più disparate. Trattandosi in generale di personale comunque di media



alta scolarizzazione (diplomati i più, laureati molti!!) hanno assunto ormai da anni il ruolo di jolly dell'Amministrazione; impegnati spesso nello svolgimento di mansioni superiori sia nell'Amministrazione Centrale che in quella Periferica, utili per tappare i buchi causati dalle carenze in organico di personale inquadrato nelle posizioni economiche C1 e C2.

Si potrebbe, pertanto, responsabilmente

prevedere **il passaggio** nei profili **ispettivi** di una parte consistente di quanti sono o saranno, alla fine della riqualificazione, inquadrati in B3, cosa tra l'altro assolutamente necessaria se davvero si volesse, **nei fatti e non solo a parole**, potenziare la funzione ispettiva per combattere con qualche risultato il lavoro nero ed irregolare. Questi passaggi si auto finanzierebbero abbondantemente con il parziale recupero dell'attuale evasione contributiva.

In tal modo si libererebbero posti in B3 e ciò permetterebbe il passaggio in tale profilo dei livelli inferiori esclusi dagli attuali processi di riqualificazione i quali, altrimenti, saranno destinati in eterno a restare "al palo" oppure a svolgere mansioni superiori mai riconosciute.

Ad oggi possiamo tranquillamente ribadire che un corretto inquadramento lo ha ottenuto, concretamente, soltanto il ... 20% dei dipendenti.

### **Ordinamento professionale mansionismo**

A seguito della nostra esplicita richiesta del 25 marzo, **si è costituita la Commissione per la revisione dell'ordinamento professionale** dei Ministeri, commissione prevista dall'art. 9 dell'ultimo CCNL e che ha il compito di trovare soluzioni idonee a sbloccare i passaggi di livello nelle amministrazioni del comparto, passaggi di livello che si trascinano ormai in un caos difficilmente districabile a causa di un ordinamento professionale ed un sistema di classificazione del tutto inadeguato a soddisfare le legittime aspettative ed esigenze del personale del comparto.

La commissione si è riunita per la prima volta il 15 aprile calendarizzando una serie di riunioni con cadenza settimanale.

La concomitanza dei lavori della commissione con la trattativa per il rinnovo del biennio economico deve essere occasione per trovare **soluzioni adeguate al finanziamento dei passaggi di livello**, finanziamento che non può e non deve ricadere interamente sul Fondo Unico di Amministrazione, cioè a carico di risorse che sono già dei lavoratori, garantendo magari i passaggi solo per pochi con i soldi di tutti,

mentre qualsiasi riforma a "costo zero" renderebbe nei fatti inefficace ed inesigibile qualsiasi nuovo ordinamento professionale.

Nelle prime riunioni della commissione abbiamo già proposto un'**unica area di inquadramento professionale** che consenta la progressione di carriera agganciandola **all'esperienza professionale**, evidenziando l'incongruenza delle tre aree in relazione alle trasformazioni nell'organizzazione del lavoro e facendo emergere come queste, in concreto, diventano "barriere" insormontabili per i passaggi di livello.

La nostra proposta prevede inoltre il **superamento dell'attuale frammentazione economica** (in contrasto con l'art. 36 della Costituzione e con il codice civile), frammentazione che porta ad ingiustificate differenziazioni economiche per lo svolgimento delle medesime mansioni.

Già nella precedente piattaforma del contratto integrativo rappresentavamo la necessità e l'urgenza di ridurre a due le aree per evitare l'eccessiva frammentazione delle specifiche professionali e delle posizioni economiche.

Inoltre, in considerazione soprattutto dell'introduzione di nuove tecnologie e delle trasformazioni delle modalità lavorative, richiedevamo l'eliminazione dei profili professionali dell'area A e della posizione economica B1.

Oggi possiamo dire che l'area A, grazie anche al nostro impegno, sarà sostanzialmente svuotata. Lo stesso risultato dovremo raggiungerlo per quanto riguarda i lavoratori attualmente inquadrati nella **posizione economica B1** che alla fine degli attuali percorsi non passeranno alla posizione economica B2.

Indipendentemente dalle percentuali dei lavoratori riqualificati, riteniamo che esistono oggi, grazie ad una diffusa presa di coscienza dei lavoratori della nostra Amministrazione, tutte le condizioni per proseguire nei percorsi di riqualificazione con il prossimo contratto integrativo coinvolgendo tutti quei colleghi esclusi in questa prima fase e rimuovendo quelle storture previste dal contratto integrativo precedente.

Ciò sarà possibile soprattutto se riusciremo

a coinvolgere con le nostre proposte tutti i lavoratori del Ministero in modo da indurre il Ministro Maroni, che enuncia l'impegno per



“l'emersione del sommerso”, a prevedere realmente un **potenziamento dell'attività di vigilanza**, visto l'elevato numero di aziende presenti sul territorio rispetto al personale ispettivo.

In questo percorso dovranno essere coinvolti i lavoratori appartenenti all'area B.

Allo stesso modo dovranno essere coinvolti altri lavoratori dell'area B per essere impiegati, inquadrati nel corretto profilo professionale ed economico, nell'attività di conciliazione per ridurre i tempi di attesa dei lavoratori pubblici e privati che si rivolgono presso i nostri uffici.

Anche i lavoratori della Sede Centrale appartenenti all'area B dovranno essere coinvolti nei percorsi di riqualificazione da collocare nella posizione economica C1 recuperando almeno quei 570 posti spariti durante la tornata contrattuale precedente e che comunque non sono affatto sufficienti per lo svolgimento delle funzioni appena descritte.

## PROPOSTE

**In attesa delle eventuali conclusioni della commissione per la revisione dell'ordinamento professionale, tenendo conto quindi dell'attuale sistema classificatorio, riteniamo necessario lanciare alcune proposte per la discussione con e tra i lavoratori.**

## Area della vigilanza:

Riteniamo vada assolutamente ribadita **l'unicità della funzione ispettiva** attraverso la costituzione di un'unica figura professionale di Ispettore del Lavoro senza l'attuale suddivisione in posizioni economiche diverse tra C2, C1 e B3 (gli addetti alla vigilanza non in possesso del titolo di studio "appropriato" e che alla fine dei percorsi si ritroveranno in B3 pur svolgendo da decenni la funzione ispettiva);

la "promessa" della prossima emanazione del bando di concorso pubblico per l'assunzione di 870 ispettori del lavoro, prevista a seguito delle pressioni esercitate anche e soprattutto dalla nostra organizzazione sindacale nel corso degli anni passati, risulta comunque insufficiente a fronte delle centinaia di migliaia di aziende presenti nel Paese;

il prossimo contratto integrativo dovrà prevedere il **passaggio alla posizione economica C2**, alla fine del quadriennio contrattuale, degli **ex assistenti ispettorato del lavoro** (addetti alla vigilanza) per i quali oggi è previsto il passaggio alla posizione economica C1.

il passaggio immediato con corso di riqualificazione di almeno **1000 unità di lavoratori appartenenti all'Area B verso l'area ispettiva** nelle funzioni di accertatore del lavoro posizione C1;

E' doveroso, inoltre, che l'Amministrazione superi l'attuale situazione di pericolosa omertà e preveda finalmente l'utilizzazione di **tutto il personale ispettivo** esclusivamente nella propria funzione, recuperando così alcune centinaia di ispettori del lavoro sul territorio nazionale.

L'attività di **vigilanza sulle società cooperative**, di competenza del Ministero delle attività produttive ma svolta dal personale della nostra amministrazione, deve tornare coerentemente tra i compiti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il personale deve essere inquadrato nella corrispondente area professionale e nella corretta posizione economica.

## Area amministrativa:

Riteniamo **doveroso** il recupero di quei 570 posti di collaboratore amministrativo già previsti dal precedente Contratto Integrativo, dotazione comunque insufficiente a far fronte principalmente alle esigenze degli Uffici Periferici. Infatti, oltre i 570 posti già previsti, riteniamo che sia indispensabile prevedere il passaggio di almeno altrettanti lavoratori nel profilo professionale di **Collaboratore Amm.vo C1** per lo svolgimento dell'attività di conciliazione e di contenzioso con le aziende, attività, tra l'altro, usualmente svolta anche da Ispettori del Lavoro che in tal modo vengono colpevolmente distolti dalla loro funzione;

**il passaggio** di tutti i lavoratori attualmente inquadrati nella **posizione economica B1 alla posizione superiore**, analogamente a quanto avverrà per l'area A, di fatto pressoché svuotata al termine degli attuali percorsi di riqualificazione.

I lavoratori appartenenti alla **posizione economica B2**, per la stragrande maggioranza in servizio da più di un quarto di secolo, risultano quelli più penalizzati dagli attuali percorsi di riqualificazione, in considerazione sia dell'esiguo numero di personale riqualificato sia per i criteri utilizzati ai fini della valutazione del punteggio (mansioni superiori non riconosciute perché non "formalmente conferite", valutazione di corsi di formazione a cui non è concesso alla totalità dei lavoratori accedere etc.). Essi hanno acquisito esperienza e professionalità tale da non porre alcun dubbio in merito alle capacità di svolgere le mansioni relative alla posizione B3, pertanto, il prossimo contratto integrativo, dovrà prevedere il passaggio di tutti i lavoratori appartenenti alla posizione economica B2 nella successiva posizione economica B3.

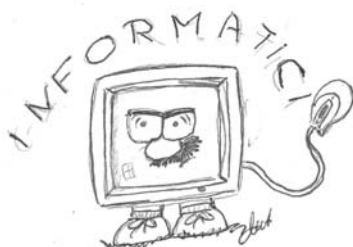
## Area informatica:

Il vecchio contratto integrativo ravvisava la necessità di una **giusta collocazione del personale informatico** interno che opera presso il Ministero del Lavoro. Nei fatti, ad oggi, questo personale non ha avuto alcuna

corretta collocazione professionale ed economica.

Intanto l'amministrazione, mentre "racconta", nelle sue varie relazioni annuali all'Aipa (Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione, ora CNIPA) che i processi di informatizzazione del Ministero proseguono grazie alla presenza di 250 addetti ICT (esperti in tecnologie della comunicazione e dell'informazione !!) ma che si vede costretta al ricorso a contratti con privati vista l'assenza di ... personale informatico regolarmente inquadrato, insiste in **una dissennata politica di "privatizzazione" dei sistemi informativi, senza alcun risultato concreto ma con un pesante dissanguamento finanziario a carico della collettività.**

Eppure è sotto gli occhi di tutti come gli unici "programmi" utilizzabili e funzionanti, oltre che funzionali, siano stati rilasciati da personale interno e come sia lo stesso personale interno a garantire, in particolar modo negli uffici territoriali, un minimo di funzionalità al sistema.



Riteniamo che il prossimo contratto integrativo debba prevedere un **ridimensionamento dei processi di esternalizzazione "selvaggia" in atto ed una corretta valorizzazione del personale informatico interno** sia attraverso un loro reale coinvolgimento nell'attività progettuale sia attraverso il passaggio alla posizione economica superiore per il personale per il quale è oggi previsto il passaggio a B3 e C1 ed il corretto inquadramento per il personale escluso dall'attuale riqualificazione.

### **Criteri ai fini della valutazione dei punteggi relativi ai percorsi di riqualificazione:**

Premesso che i **criteri stabiliti dagli**

**accordi sottoscritti tra Amministrazione e sindacati firmatari nel precedente Contratto Integrativo**, come abbiamo più volte denunciato, **hanno dato luogo a valutazioni altamente discriminanti e lesive dei diritti dei lavoratori** coinvolti nei processi di riqualificazione e **nell'assoluta certezza che la riproposizione di tali criteri possa costituire un ulteriore danno ai colleghi** **tutti proponiamo che:**

la valutazione dei corsi professionali venga totalmente abolita in quanto la formazione professionale negli anni passati è stata appannaggio di pochi e negata ai più;

il titolo di studio sia valutato nell'ambito dell'area in cui esso sia realmente richiesto,

esempio: titolo di laurea nell'ambito dei passaggi interni all'area C, titolo del diploma di scuola media superiore nell'ambito dei passaggi interni all'area B per le posizioni economiche B1 e B2.

### **Salario accessorio - FUA**

**Sosteniamo, da anni, l'insorgere di una vera e propria questione salariale, dovuta all'applicazione dell'accordo di luglio '93 sulla politica dei redditi, sottoscritto da CGIL, CISL e UIL, e dall'eliminazione della scala mobile, avvenuta sempre con la complicità di cigiellecislleuil, che costituiva comunque, seppure in maniera imperfetta, un meccanismo di tutela del potere d'acquisto dei salari.**

**Si è ormai giunti alla cancellazione della contrattazione per veri aumenti contrattuali ed assistiamo ad un rituale in cui il Governo stabilisce per decreto l'inflazione programmata e stanziamenti finanziari comunque inferiori alla stessa inflazione "programmata", comprendendo in questi stanziamenti sia gli aumenti stipendiali sia il Fondo per la "produttività".**

**Il Fondo Unico di Amministrazione è quindi parte del complessivo reddito dei lavoratori e deve essere utilizzato per recuperare almeno parte della perdita del potere d'acquisto dei salari.**

Abbiamo presentato all'amministrazione

migliaia di firme di lavoratori che sostenevano la nostra proposta di distribuzione di una parte congrua del FUA a tutti i lavoratori, come una sorta di **14a mensilità**, trovando il muro soprattutto delle altre organizzazioni sindacali.

L'ultimo accordo sul Fondo Unico di Amministrazione, che prevede la gestione da parte delle RSU e dell'Amministrazione del totale importo assegnato, rappresenta una **falsa e fuorviante applicazione della democrazia**, ipotizzando l'assegnazione di un giusto ruolo alle RSU. Di fatto non è così !

Con questi criteri, una sorta di **rottura del principio di tutela unica per tutti del contratto nazionale**, si determina la possibilità ed il rischio che, **dove non sia presente una RSU realmente indipendente dall'Amministrazione ed una attiva e combattiva coscienza sindacale**, l'assegnazione dell'importo del FUA avvenga con criteri discrezionali e pseudomeritocratici, in una sorta di riedizione del famigerato "fondino", mentre dovrebbe essere distribuito a tutti i lavoratori per recuperare quantomeno una parte della perdita del potere di acquisto dei salari che ormai tutti, a parole, giornalmente richiamano.

L'idea che il FUA vada a finanziare i "progetti" dei singoli uffici diventa addirittura esilarante per chi conosce un po' l'attività stessa degli uffici. **Se l'Amministrazione ha necessità di progetti innovativi per modificare la propria macchina organizzativa, ne reperisca i relativi stanziamenti economici**, senza che questi vengano finanziati con i soldi dei lavoratori.

**L'obiettivo primario** della nostra organizzazione rimane l'istituzione della 14a mensilità, presente nella piattaforma per il rinnovo del biennio economico.

Premesso che una parte cospicua del Fondo verrà utilizzata per il finanziamento dei percorsi di riqualificazione, molti dei quali sono ancora da definire e delle posizioni super anch'esse da definire, dobbiamo garantire una parte fissa dello stesso fondo a tutti i lavoratori del Ministero attraverso **un "assegno di fine esercizio"** da corrispondere annualmente, scongiurando così l'ipotesi, non tanto remota in presenza

di criteri pseudomeritocratici o legati chissà a quale tipo di produttività, che lavoratori non coinvolti nei percorsi di riqualificazione siano penalizzati anche sotto l'aspetto economico.

## Relazioni sindacali

**Le relazioni sindacali sono pessime in molte Direzioni Provinciali del Lavoro.**

Ciò è dovuto soprattutto a quel retaggio culturale obsoleto, di dirigenti la cui mentalità è rimasta incline ad imporre il proprio volere senza alcun confronto, che si possa definire tale, con i rappresentanti dei lavoratori, considerando la gestione della cosa pubblica come "cosa loro". Tanti dirigenti si improvvisano "tutori dei diritti" dei lavoratori **radunandoli, addirittura in assemblea**, o rivolgendosi a mezzo comunicato direttamente ai lavoratori.

Dirigenti che fanno di non essere puniti, in caso di abusi sui dipendenti, e pertanto si permettono di vessarli e, all'occorrenza, se qualcuno si ribella, intervengono con vendette trasversali (spostamenti arbitrari), sanzioni disciplinari, anche pesanti, che spesso si traducono anche in un esborso economico per il dipendente.

Pertanto, occorre ripristinare corrette relazioni sindacali laddove mancano **ed è necessario prevedere un codice di comportamento anche per i dirigenti**. In tal modo anch'essi si sentiranno comuni mortali obbligati a comportamenti civili.

La contrattazione integrativa di amministrazione, essendo anche essa **contrattazione decentrata**, dovrà prevedere **l'elezione per la costituzione di un'apposita RSU** che partecipi alla contrattazione integrativa.

Inoltre, riteniamo che debba essere applicato l'istituto del **referendum per l'accettazione da parte dei lavoratori degli accordi nazionali sottoscritti dalle OO.SS.**

## Orario di lavoro

L'accordo nazionale tutt'ora vigente ottenuto anche grazie al nostro contributo sembra essere se non il migliore in assoluto sotto

l'aspetto della salvaguardia degli interessi dei lavoratori, un buon accordo a livello generale.

E' da verificare, prendendo a campione qualche Direzione Provinciale e qualche ufficio della sede centrale come questo di fatto è stato recepito, come viene applicato, e se si rendono necessari degli aggiustamenti.

## Formazione

Rappresenta la nota dolente della nostra amministrazione, considerato che finora i corsi previsti hanno interessato quasi esclusivamente i lavoratori appartenenti all'area C.

La formazione dovrà rappresentare **un percorso che permetta un aggiornamento continuo e costante** che accompagni lo sviluppo professionale e culturale del personale, **coinvolgendo tutti i lavoratori** nel processo formativo.

Bisogna togliere ai dirigenti qualsiasi potere discrezionale per l'individuazione dei partecipanti ai corsi, stabilendo con le OO.SS. criteri oggettivi e trasparenti.

## Precariato

Durante la discussione sul contratto integrativo precedente (tutt'ora vigente) richiedevamo la stabilizzazione del rapporto di lavoro degli LSU che l'Amministrazione non ha ritenuto di mantenere in servizio dopo anni di sfruttamento in normali mansioni d'ufficio per sopperire alle carenze d'organico, trasferendoli ad Enti del parastato.

Si trattava di lavoratori assunti per le loro caratteristiche sociali legate alla mobilità, alla disoccupazione, a situazioni di disagio del nucleo familiare e altro, scaturiti comunque da liste oggettive e pubbliche.

Oggi all'interno del Ministero del Lavoro esistono diverse figure di lavoratori precari, lavoratori esterni che gestiscono servizi (numero verde, gestione di settori dell'informatica, ecc).

La situazione più curiosa, che abbiamo già

avuto modo di denunciare, è la presenza di lavoratori a termine assunti tramite agenzie interinali e guarda caso, quasi tutti questi lavoratori "precari" sono figli e nipoti di dirigenti e funzionari del Ministero del lavoro. Non c'è più bisogno di fare le farse con i concorsi, ora i figli e i nipoti vengono assunti direttamente, appena maggiorenni, mentre disoccupati di lunga durata, persone disagiate, rimangono al palo.



In questi giorni, l'amministrazione ha assunto 30 "mediatori culturali", contratto co.co.co. durata 9 mesi, spesa 1.500.000 € per fornire informazioni ai lavoratori immigrati, preparare opuscoli informativi ed allestire uno stand nelle manifestazioni fieristiche nazionali per pubblicizzare ... il contratto stesso.

E' necessaria, allora, una ricognizione di quelle che sono le figure di lavoratori "atipici" presenti nel ministero oltre ai dipendenti, per verificarne la congruità sia delle funzioni che dei contratti, per evitare che anche il Ministero del "Welfare" diventi luogo di precarietà, nella consapevolezza che la presenza di personale precario e senza diritti rende tutti più precari.

**Roma, 3 giugno 2004**

