

Prot. n. 79/09

Roma, 31 marzo 2009

A tutti i Dirigenti Sindacali CONFISAL-UNSA Beni Culturali

A tutte le R.S.U. CONFISAL-UNSA Beni Culturali

A tutti i lavoratori del Ministero per i Beni e le Attività Culturali

LORO SEDI

COMUNICATO N. 20/09

C.C.I.M. **e** RELAZIONI SINDACALI

Le nostre proposte

Così come vi avevamo anticipato nel precedente comunicato, continuiamo a illustrarvi ulteriormente le nostre proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo di Ministero 2006-2009, che sono scaturite dai contributi e dai suggerimenti che abbiamo raccolto nelle nostre assemblee in questi mesi.

Oggi ci soffermiamo sulle Relazioni ed i soggetti sindacali
(Titoli II e III, articoli da 3 a 10)

INNANZI A TUTTO, SI PREMETTE CHE

Principio fondamentale per la nostra Organizzazione Sindacale,

nonostante il continuo evolversi delle Relazioni industriali (e sindacali), la vigenza del Memorandum, della 'famigerata' legge 133/2008, dei modelli negoziali scaturiti dall'Accordo separato del 22 gennaio 2009 e, non meno importante (anche se raccapricciante), cosa prevede la legge 4 marzo 2009, n. 15 relativa alla Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti, oltre al *nuovo* assetto organizzativo del Ministero in considerazione del continuo processo di riorganizzazione delineato dalla legge 286/06,

è il rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle responsabilità tra l'Amministrazione e il Sindacato, ispirate ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza dei comportamenti che si concretizzano principalmente nel rispetto della Buona Fede contrattuale.

Pertanto, ben vengano anche i suggerimenti delle altre OO.SS. relativi alla puntuale individuazione degli Istituti contrattuali da sottoporre al sistema delle Relazioni sindacali e dei soggetti abilitati a parteciparvi, come pure il ridisegnare il sistema delle relazioni sindacali adattandolo, da un lato, alle integrazioni introdotte nella materia dai CCNL 2002-2005 e 2006-2009, nonché dal CCIM, dall'altro al 'nuovo' assetto organizzativo del Ministero, a livello sia centrale che periferico, in considerazione del continuo processo di riorganizzazione, **però, che rimangano chiare e indissolubili le libere prerogative di tutte le OO.SS.**

Non è ammissibile, infatti, che alcune sigle sindacali pensino di poter fare il bello ed il cattivo, stabilendo ad esempio che a livello nazionale si discuta a Tavoli separati mentre a livello periferico sia preferibile che i Tavoli siano uniti. **Come le regole del gioco, tali scelte devono essere decise all' unanimità:** intendiamo dire, cioè – lo ripetiamo –, **che la scelta di come utilizzare le proprie risorse e:**

- **le prerogative sindacali,**
- **le strategie negoziali,**
- **la documentazione,**
- **la composizione della propria delegazione**

devono essere decise dalle singole OO.SS. e non stabilita a priori su indicazione di questo o quel sindacato o dei soliti due 'scienziati in posa'...

Chiarito questo, nell'interesse di tutti: Sindacato, Dipendenti e Amministrazione, **senz'altro vanno normate Linee di indirizzo e di comportamento alla Dirigenza, centrale e periferica, sull'applicazione e rispetto dei contratti collettivi di comparto e di Ministero, dato il crescente (alto) tasso di litigiosità che si riscontra in taluni Istituti e la mancanza di rispetto delle più elementari norme e procedure.**

Pertanto, poniamo alla vostra attenzione la nostra proposta di inserire il comma 9 all'articolo 10, in modo da dissuadere quanti si astengono dall'osservanza di regole e comportamenti.

art. 10 - CONTROVERSIE INTERPRETATIVE E COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI

9. Nel caso in cui un dirigente titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione nell'ambito del proprio Ufficio non rispetta i tempi e le procedure di cui ai commi precedenti, od eluda, omette o vanifica quanto contenuto nel presente Contratto o nel vigente CCNL di comparto, viene ammonito dal continuare simile comportamento dal Direttore regionale – sentito il Direttore Generale competente – e, se tale comportamento perdura o viene reiterato, il Direttore regionale avvia procedimento di richiamo al rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e, in questo caso, propone al Direttore Generale competente l'applicazione di quanto previsto dalle norme disciplinari del vigente CCNL–Dirigenza Area I. Di tali atti viene data comunicazione alla O.S. soccombente.

Altri punti verranno approfonditi nei prossimi comunicati.

Intanto, **giovedì 2 aprile** si terrà il Tavolo nazionale per discutere dei Titoli I, II e III e sarà nostra cura informarvi su quanto sarà deciso.

Cordialità e saluti

IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Giuseppe Urbino)