

C.O.N.F.SAL



UNIONE NAZIONALE
SINDACATI AUTONOMI
S.N.A.B.C.A

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO BENI CULTURALI E AMBIENTALI

Ufficio Sindacale: c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali
Via del Collegio Romano, 27 – 00186 Roma
Tel. 06 67 23 2348 - 06 67 23 2889 Fax. 06 67 85 552 – 178 607 0337
e-mail. unsasnabca@libero.it Internet. <http://www.unsabenculturali.it>

SEGRETERIA NAZIONALE

Roma li, 2 marzo 2005

Prot. n. 155/05

A tutti i Dirigenti Sindacali UNSA-SNABCA-
CONF.SAL

A tutti gli iscritti UNSA-SNABCA-CONF.SAL

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

LORO SEDI

COMUNICATO N. 7/2005

Dal notiziario Confasal n. 29 dell'1 marzo 2005:

PROGRAMMA DI LAVORO COMMISSIONE EUROPEA 2005

Su iniziativa del Ministro per le Politiche Comunitarie, in collaborazione con il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, del Ministero degli Affari Esteri e della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome, si è svolta, ieri, al CNEL una sessione di confronto sul Programma di lavoro della Commissione Europea per il 2005 e sulle priorità del semestre di Presidenza Lussemburghese dell'Unione.

Ai lavori ha partecipato una delegazione della CONF.SAL.

Dopo l'apertura del Presidente Larizza, il Ministro Baccini ha presentato i contenuti del contributo offerto dal governo italiano in materia di competitività e crescita. In particolare il Ministro della Funzione Pubblica si è soffermato ad analizzare gli effetti della semplificazione della Pubblica Amministrazione sui tempi per la costituzione delle imprese, sul numero dei passaggi previsti dalle procedure e, conseguentemente, sulla sensibile riduzione dei relativi costi.

Il Ministro Buttiglione, che ha chiuso i lavori della mattinata dopo una serie di interventi programmati, ha effettuato un'analisi a medio termine degli obiettivi fissati con "la strategia di Lisbona". Il mancato raggiungimento di tali obiettivi, ha detto, sono da attribuirsi alla stagnazione prolungata dell'economia che ha interessato non solo l'Italia, ma l'intero continente.

Si ricorderà che nel 2000 l'Unione Europea si era prefissata, a Lisbona, un obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica

sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. A cinque anni dalla fissazione di tali obiettivi, nel Consiglio Europeo di primavera, previsto per la fine di marzo a Bruxelles, è prevista un'analisi sullo stato di avanzamento del lavoro svolto congiuntamente dai governi dei 25 e dalle istituzioni europee.

Il Ministro Buttiglione ha anche ribadito la posizione del governo sulla necessità di rivedere il patto di stabilità ed ha confermato che tale posizione è perfettamente condivisa dalla stragrande maggioranza dei governi europei. Da ultimo, il Ministro per le Politiche Comunitarie, ha evidenziato la necessità di mantenere il finanziamento dell'Italia all'Unione Europea per poter perseguire gli obiettivi dell'Unione in materia di allargamento di sostegno dell'agricoltura e di aumento della competitività.

La sessione di confronto è proseguita con la costituzione di quattro gruppi di lavoro, uno sulla competitività e la crescita, uno sulla mobilità e gli affari sociali, uno sulla concorrenza, gli aiuti di Stato e la fiscalità ed un quarto sull'informazione e comunicazione nell'Unione Europea.

Dopo l'approvazione della legge 4 febbraio 2005, n°11, è stata "istituzionalizzata" la partecipazione delle parti sociali e delle categorie produttive alle decisioni relative alla formazione degli atti comunitari. Ciò significa che le organizzazioni sindacali, attraverso il CNEL, ma anche in maniera autonoma nel corso di "apposite sessioni di studio" organizzate dal governo, potranno esprimere sempre le loro posizioni su progetti di atti comunitari riguardanti materie di particolare interesse economico e sociale. L'iniziativa svoltasi al CNEL ha voluto quindi anticipare l'orientamento del Parlamento che si muove verso una sempre crescente maggiore partecipazione della società civile nei processi di trasformazione stabiliti in sede comunitaria.

LA LEGGE FINANZIARIA 2005 E L'INTERVENTO IN GIUDIZIO DELL'ARAN NELLE CONTROVERSIE RELATIVE AI RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Articolo dell'Avv. Maurizio Danza (Arbitro pubblico impiego - Regione Lazio-)

E' noto come la Legge n°311 del 30 dicembre 2004 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato), conosciuta come Legge finanziaria 2005, contenga, in materia di personale delle amministrazioni pubbliche, talune disposizioni in parte già riproposte nelle finanziarie precedenti, tra cui il divieto a tutte le amministrazioni pubbliche di adottare provvedimenti per l'estensione di decisioni giurisdizionali aventi forza di giudicato o comunque esecutive, anche se in questa finanziaria esso appare particolarmente rigoroso, riguardando il triennio 2005-2007 (cfr. art.1 c.132 Legge finanziaria).

Altre disposizioni invece, pur rispondendo alla ratio della legge tesa ad evitare spese impreviste a carico del bilancio dello Stato per soccombenza in giudizio delle pubbliche amministrazioni, si caratterizzano anche per la novità di introdurre nuove fattispecie di intervento in giudizio sia della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica, nelle controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (in tal senso il c.133 che ha inserito dopo l'art.61 del D.Lgs n°165/01 il comma 1-bis e il c.134), che dell'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni), le cui funzioni sono disciplinate nell'art.46 del medesimo D.Lgs. n°165/01.

Per quanto concerne l'ARAN la legge finanziaria, con disposizione di cui all'art.1 c.134, recita testualmente che essa "può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in

funzione di Giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze della P.a. di cui agli artt. 1 c.2 e 70 c.4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi". Trattasi in buona sostanza della possibilità di intervento nelle controversie aventi ad oggetto norme afferenti al sistema di contrattazione collettiva del pubblico impiego privatizzato.

Va a tale proposito fatto notare che in realtà la novità non è certo rappresentata dalle ipotesi di intervento nel processo del lavoro da parte dell'ARAN. Difatti già nel 1998, con l'art.30 del D.Lgs. n°80/98, il legislatore, nell'aggiungere nel corpo del D.Lgs n°29/93 l'art.68 bis (attuale art.64 del D.Lgs. n°165/01), aveva previsto un particolare intervento dell'ARAN nel giudizio del lavoro in merito alle sole questioni pregiudiziali, caratterizzato però, a differenza di quello in esame, dalla previsione di una pari facoltà riconosciuta alle O.O.S.S. firmatarie del CCNL.

Ed infatti, grazie a questo strumento processuale innovativo, era stata garantita ad entrambi i soggetti protagonisti della legislazione contrattata e cioè ARAN ed O.O.S.S., firmatarie di un contratto collettivo nazionale, la legittimazione ad intervenire per presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione anche se non intervenute precedentemente (cfr. c.5 art.64).

Giova osservare infatti come, fino a questo momento, la scelta del legislatore aveva attribuito all'ARAN una prevalente funzione di negoziatore in nome e per conto delle amministrazioni dello Stato, (cfr. art 46 del D.Lgs.n°29/93 e attuale art.50 del D.Lgs n°165/01.). E in realtà solo nell'ipotesi limite dell'art.64 c.5 aveva previsto un'esplicita possibilità di intervenire nel processo del lavoro sia nel merito che nel giudizio di cassazione, limitatamente ad una questione pregiudiziale afferente ad una norma della contrattazione collettiva; intervento questo comunque funzionale all'assolvimento del suo ruolo di negoziatore già svolto in relazione al contratto collettivo già sottoscritto con le parti sociali.

La norma aveva previsto però un eguale diritto di intervento delle O.O.S.S. firmatarie, anche oltre il termine previsto dall'art.419 c.p.c. (cfr.lett.te art.64 c.5 D.Lgs. n°165/01), ossia quello stabilito per la costituzione del convenuto. Peraltro il ruolo prevalente di negoziatore dell'ARAN si evince altresì dallo strumento di interpretazione autentica delle norme di contrattazione collettiva che, all'art.64 del c.1,c.2,c.3 del D.Lgs. n°165/01, prevede la remissione da parte del Giudice del Lavoro, previa sospensione del giudizio, ai soggetti sindacali della contrattazione collettiva firmatari, convocati dall'ARAN medesima in rappresentanza delle amministrazioni pubbliche e fisiologicamente, almeno nelle intenzioni del legislatore del 1998, finalizzato ad un accordo di interpretazione autentica con gli effetti di cui all'art.49 del D.Lgs n°165/01.

Dunque prima della introduzione dell'art.63 bis ad opera della legge finanziaria n° 311/2004, il Decreto legislativo "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" non conteneva una previsione quale quella attuale, consistente in un potere di intervento in giudizio dell'ARAN così ampio (in relazione a tutte le controversie di lavoro), senza un corrispondente ed analogo diritto riconosciuto in capo alle O.O.S.S. firmatarie.

Appare evidente allora che la ratio del legislatore, prima della finanziaria suindicata, avesse privilegiato il ruolo di negoziatore dell'ARAN, prediligendo una concezione paritaria

dei soggetti coinvolti nel processo di contrattazione sindacale; ciò peraltro coerentemente al principio ispiratore della riserva di legislazione contrattata in materia di rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali, espresso nell'art.40 del decreto legislativo medesimo.

Ma se dunque la ratio ispiratrice di tutto il sistema di legislazione contrattata appare una concezione di pari dignità tra negoziatore pubblico e soggetti sindacali firmatari, è giocoforza che detta novità ad una prima valutazione si palesi come una modifica del quadro della legislazione contrattata nel pubblico impiego, come disegnato dal legislatore del '1993 ed accentuato in senso privatistico con le riforme degli anni 1997/98 (c.d. seconda riforma del pubblico impiego), che avevano appunto previsto ed accentuato il principio di pari dignità tra il soggetto negoziatore pubblico ARAN e le O.O.S.S. Ed infatti nella norma attuale introduttiva della nuova disposizione nel D.Lgs. n°165/01 (appunto l'art. 63 bis) non è stata prevista, accanto all'intervento dell'ARAN, analoga possibilità di intervento in giudizio a quelle O.O.S.S. firmatarie del CCNL.

Si potrebbe quindi affermare che l'alterazione del quadro di pari dignità dei soggetti negoziali da parte del legislatore non sta tanto nell'aver previsto l'intervento dell'ARAN in tutte le controversie di lavoro, ma nel non averlo riconosciuto alle O.O.S.S. firmatarie, introducendo un indubbio vantaggio comparativo a favore del negoziatore pubblico ARAN. In realtà, proprio dalla valutazione della reale incidenza del favor per l'ARAN, si coglie evidentemente la ragione dell'intervento legislativo, che appare un tentativo di dare una risposta a taluni strumenti tipici del sistema di contrattazione collettiva del pubblico impiego privatizzato, che sicuramente non hanno dato prova di funzionamento, quali ad esempio quello dell'interpretazione autentica previsto dall'art. 64 c.1,c2,c3 del D.Lgs. n°165/01.

Ad un primo esame la norma dell'art.63 bis, ora dalla finanziaria inserito nel corpo del D.Lgs. n°165/01, introduce una fattispecie tipicizzata di intervento in giudizio di non facile riconducibilità alle categorie elaborate dalla dottrina e dalla giurisprudenza. Ed infatti dall'esame letterale della disposizione si ricava una possibilità di intervento dell'ARAN in tutti i giudizi del lavoro "al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi". Soffermandosi sul senso letterale delle parole adoperate, onde individuare la natura dell'intervento in giudizio dell'ARAN, esse sembrano riferirsi a finalità che già appartengono alla funzione tipica del Giudice del Lavoro e cioè "di garanzia della corretta interpretazione e di uniforme applicazione dei contratti collettivi". In realtà almeno in parte il testo è ripreso dall'art.46 c.1 del D.Lgs. n°165/01 che, dopo aver indicato le funzioni dell'ARAN di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, agli effetti della contrattazione collettiva (di qui la funzione di negoziatore), aggiunge che l'ARAN esercita a livello nazionale ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni "ai fini della uniforme applicazione dei contratti collettivi".

Ciò detto appare illogico che il legislatore abbia voluto prevedere un intervento in giudizio dell'ARAN quale consulente esperto di legislazione contrattata, al fine di adiuvare il giudice nella funzione giudicante; appare più probabile che la ratio della norma, contenuta nella legge finanziaria, sia stata quella di ricomprendere l'intervento della medesima tra le tipologie degli interventi adesivi dipendenti a favore delle amministrazioni assistite, di cui all'art.105 c.2 del c.p.c. Tale ricostruzione peraltro appare coerente con la funzione di legale rappresentante delle amministrazioni pubbliche attribuitagli proprio dall'art.46 del D.Lgs. n°165/01.

Quale che sia la soluzione dottrinarina in ordine alla natura dell'intervento appare in questa sede utile valutare se non fosse invece più opportuno prevedere l'estensione del giudizio anche ai soggetti sindacali negoziali, con l'indubbio vantaggio di evitare sia il proliferarsi di contenziosi sulle medesime questioni nonché di giudicati contrastanti.

A tal proposito non bisogna trascurare le implicazioni di economia processuale nonché il rischio, all'indomani della modifica, di un ulteriore squilibrio nella difesa processuale delle parti, dovuto ad un indubbio rafforzamento delle amministrazioni pubbliche, che godranno di fatto di una doppia rappresentanza processuale, oggi già affidata all'Avvocatura Generale dello Stato e da ora anche all'ARAN. Ne conseguirà che le O.O.S.S. firmatarie dei contratti collettivi nazionali, per poter avere ingresso nel processo del lavoro al fine di rendere la loro interpretazione della norma, peraltro posta in essere proprio insieme all'ARAN, dovranno essere assoggettate di volta in volta alla preventiva valutazione del Giudice del Lavoro, onde verificare la sussistenza dell'interesse ad intervenire secondo i criteri di cui all'art.105 c.2 del c.p.c.

Tale alterazione del quadro di pari dignità nei diritti dei soggetti protagonisti della legislazione contrattata potrebbe essere risolta con la modifica dell'art. 63 bis, prevedendo pari facoltà di intervento in capo alle O.O.S.S., con indubbi effetti positivi, processuali e di gestione delle relazioni sindacali. Va poi aggiunto che, non avendo la legge finanziaria 2005, in relazione alla detta facoltà di costituzione dell'ARAN in giudizio, previsto alcuna copertura finanziaria, appare difficile comprendere il reale onere economico a carico dello Stato, che non potrà che essere soddisfatto esclusivamente con le risorse messe a disposizione dalle singole amministrazioni, come previsto dall'art.46 c.8 del D.Lgs. n°165/01, in relazione alla funzione dell'ARAN di assistenza delle pubbliche amministrazioni in sede negoziale.

Circolare informativa INPDAP - Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica 27 dicembre 2001, n. 75

"Articolo 80, comma 3, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 - Benefici in favore dei lavoratori sordomuti e invalidi"

La scrivente Segreteria Nazionale, in merito alla circolare di cui sopra, ha inviato alla Confederazione CONF.SAL un quesito per avere dei chiarimenti.

Si trasmette il testo del quesito e, non appena riceveremo risposta, sarà nostra cura comunicare quanto ci perverrà.

Con riferimento alla circolare in oggetto, di cui si allega copia, si chiede cortesemente un parere in merito ai benefici pensionistici di cui all'Articolo 80, comma 3, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388.

In particolare, la circolare in oggetto, specifica quanto segue:

Il riconoscimento del beneficio di cui trattasi influisce anche sulla misura della pensione, atteso che il dettato normativo contempla espressamente l'incremento dell'anzianità contributiva, mentre la maggiorazione stessa non è riconoscibile ai fini del raggiungimento

dei requisiti contributivi connessi con l'acquisizione di un diritto diverso da quello a pensione come il diritto alla prosecuzione volontaria.

Di contro, al momento, risulta a questa Segreteria Nazionale che vi sono diverse interpretazioni in merito.

In particolare, quando un dipendente avente diritto dei benefici in discorso chiede il prepensionamento ai sensi della normativa in oggetto, si vede riconosciuto solamente il diritto ad andare in pensione anticipata, senza che questo influisca sull'ammontare della pensione stessa.

Ad esempio, se un lavoratore con 35 anni di anzianità e beneficiario di tale normativa con 5 anni di contributi figurativi (il massimo previsto dalla Legge 23 dicembre 2000, n. 388) chiede di andare in pensione, gli viene riconosciuto il diritto ad andare in pensione ma percepisce l'importo su 35 anni di servizio e non su 40.

Diversamente, stando alla circolare INPDAP in oggetto, dovrebbe ricevere l'importo della pensione comprensivo dei cinque anni (ovvero su 40 anni)

Si chiede pertanto di essere messi a conoscenza

- della esatta interpretazione di tale normativa e delle esatte disposizioni in merito;
- di sapere se il riconoscimento di handicap grave ai sensi della Legge 104/92 art. 3 commi 1 e 3 possa essere equiparato ad un'invalidità superiore al 74% e, pertanto, se anche i dipendenti riconosciuti portatori di handicap grave possano chiedere di usufruire dei benefici in questione.

Si resta nella attesa di un cortese e sollecito riscontro e si inviano cordiali saluti.

IL VICE SEGRETARIO NAZIONALE

(Stefano Innocentini)

Dal notiziario Confsal n. 28 del 25 febbraio 2005:

PIANO D'AZIONE PER LO SVILUPPO

Si è svolto, ieri, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri il preannunciato incontro su "Il piano d'azione per lo sviluppo".

Queste le misure descritte:

1 – sviluppo e rafforzamento del mercato interno con particolare riferimento:

- a) alle modifiche urgenti riguardanti la disciplina del fallimento;
- b) al potenziamento del sistema doganale;
- c) contrasto alla contraffazione e promozione del Made in Italy;
- d) obbligazioni bancarie garantite.

2 – Apertura dei mercati e approfondimento sui seguenti argomenti:

- a) accelerazione del processo civile;
- b) disposizioni concernenti ordini e professioni;
- c) mercato elettrico: accelerazione dell'ampliamento nozione di "cliente idoneo" e nella diffusione di pratiche di determinazione dei costi dell'energia elettrica non fondati su tariffe amministrative.

3 – Semplificazione della regolamentazione che riguarderà:

- a) la semplificazione amministrativa;
- b) ampliamento dell'applicazione del meccanismo del silenzio assenso;
- c) abrogazione della normativa della legislazione a scadenza;
- d) individuazione di ulteriori criteri di semplificazione;
- e) fissazione di termini di conclusione di un procedimento;
- f) vigilanza, prevenzione e controllo da parte della P. A.;
- g) accesso ai documenti amministrativi;
- h) trasferimenti di beni mobili registrati;
- i) sportello telematico per le attività produttive;
- j) semplificazione degli adempimenti amministrativi delle imprese e rafforzamento dello sportello unico per le attività produttive;

- k) riduzione delle certificazioni che i cittadini devono presentare alla P. A.;
- l) semplificazione degli obblighi per le imprese in materia di prevenzione del rischio illeciti;
- m) abolizione dell'ICI per gli impianti;
- n) testo unico su igiene e sicurezza.

4 – Potenziamento della rete infrastrutturale con particolare attenzione ai seguenti temi:

- a) obiettivo città (riqualificazione delle aree urbane);
- b) rifinanziamento di progetti per le infrastrutture strategiche;
- c) interventi per il mercato dell'energia;
- d) servizio idrico integrato.

5 – Aumento e razionalizzazione degli investimenti in ricerca e sviluppo che riguarda:

- a) destinazione di parte del fondo rotazione per investimenti in ricerca svolti congiuntamente da imprese e università o enti pubblici di ricerca;
- b) contributi in conto interessi su finanziamenti bancari da parte del Fondo per l'innovazione Tecnologica.

6 – Sviluppo dell'innovazione, della diffusione delle tecnologie e dell'uso ecocompatibile delle risorse che riguarda i seguenti argomenti:

- a) obbligo della P.A. di ricevere tutta la documentazione inviata telematicamente;
- b) trasmissione telematica di atti e documenti rilevanti a fini fiscali;
- c) semplificazione della procedura per il rilascio dei certificati;
- d) PC ai dipendenti;
- e) donazione di PC alle organizzazioni del volontariato sociale

7 – Rafforzamento della base produttiva con riferimento a :

- a) riforma degli incentivi – Legge 488/92;

- b) rafforzamento dell'innovazione e della produttività;
- c) fiscalità di vantaggio per i neo assunti in aree sottoutilizzate;
- d) adeguamento del fondo di garanzia pubblica ai requisiti di Basilea 2;
- e) premio di concentrazione per le piccole imprese;
- f) attuazione degli investimenti;
- g) auto imprenditorialità e autoimpiego;
- h) incremento della partecipazione del FAS al Fondo rotativo per il sostegno delle imprese;
- i) interventi nel settore agroalimentare;
- j) rilancio del Turismo.

8 – Aumento dell'occupazione e modernizzazione dei sistemi di protezione sociale che tratta le seguenti tematiche :

- a) disposizioni in materia di previdenza complementare;
- b) incremento fondo occupazione per interventi nel mercato del lavoro;
- c) Onlus e associazioni di volontariato.

9 – Incremento degli investimenti in capitale umano, potenziamento del sistema scolastico e dei sistemi di acquisizione delle conoscenze dei lavoratori con attenzione specifica a :

- a) donazioni a Università ed enti di ricerca pubblici o vigilati dal MIUR;
- b) disposizioni in materia di Università e ricerca;
- c) rifinanziamento del fondo rotativo capitale di rischio;
- d) indennità di disoccupazione;
- e) incremento fondo occupazione per interventi nel mercato del lavoro;
- f) interventi in materia di emersione del sommerso;
- g) nuove sicurezze per la flessibilità.

La delegazione della Confsal, presente all'incontro, ha apprezzato i riferimenti riguardanti le seguenti aree tematiche, da sempre raccomandate e trattate dalla Confsal (cfr. settimanale Confsal – Società, Cultura, Lavoro) : le obbligazioni bancarie garantite, il potenziamento del sistema doganale, il contrasto alla contraffazione del Made in Italy, l'obiettivo città che prevede il finanziamento prioritario del Cipe per interventi di riqualificazione nelle aree urbane in grado di accrescere le potenzialità competitive a livello nazionale ed internazionale, l'incremento del fondo per l'occupazione e gli interventi in materia di emersione del lavoro sommerso.

La Confsal si è, altresì, dichiarata disponibile a partecipare ai relativi tavoli di confronto e si è riservata di dare un giudizio definitivo sul piano, non appena in possesso dell'intero articolato che dovrebbe essere pronto per lunedì 28 febbraio p.v..

Giovedì 3 marzo è previsto un ulteriore approfondimento della materia e venerdì 4 marzo il Consiglio dei Ministri dovrebbe approvare il decreto legge ed il disegno di legge di accompagnamento che, entro aprile, verranno dal Parlamento tramutati in un unico provvedimento legislativo.

QUESTO COMUNICATO E' A CURA DEL SERVIZIO STAMPA DELL' UNSA BENI CULTURALI

POMPEI. CONFRONTO CON I SINDACATI, SI PROFILANO DISAGI PER I TURISTI

Scavi, dipendenti in agitazione

POMPEI. Una nuova ondata di disagi per i turisti in visita al sito archeologico potrebbe avvenire entro tempi molto brevi. Infatti di recente i lavoratori aderenti ai sindacati autonomi Unsa e Intesa hanno deciso di proclamare lo stato di agitazione della categoria. La decisione è stata adottata in un'assemblea del personale avvenuta due giorni fa. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali chiedono interventi su almeno due questioni: straordinari relativi al periodo compreso tra il 1988 e il 1996 e la vicenda delle fondazioni che dovrebbero occuparsi della gestione dei siti archeologici dell'area vesuviana.

Riguardo agli straordinari gli aderenti all'Unsa e al sindacato Intesa hanno ricordato il relativo protocollo d'intesa per il riconoscimento delle spettanze a tutti i lavoratori, firmato lo scorso 21 lu-

glio. Inoltre le due organizzazioni sindacali autonome, hanno respinto qualsiasi possibilità di dare vita ad una diversa gestione dei siti archeologici rientranti nelle competenze della soprintendenza di Pompei, come quella che prevede la costituzione delle Fondazioni.

Secondo i rappresentanti sindacali, infatti, la gestione di queste aree deve restare al Ministero per i Beni e le Attività Culturali. Questo per gli esponenti delle due organizzazioni è un punto fermo, che serve a tutelare la salvaguardia del posto di lavoro, la professionalità e le relative competenze del personale. I rappresentanti delle due organizzazioni sindacali autonome hanno inoltre sottolineato che attualmente sia la soprintendenza di Pompei sia il ministero non hanno ancora informato i lavoratori e le associazioni sindacali di

categoria circa i reali effetti dovuti alla ingresso delle Fondazioni nella gestione degli scavi. Da qui la scelta di proclamare lo stato di agitazione che interesserà tutti i siti dell'area vesuviana, quindi la Pompei Antica, Oplonti a Torre Annunziata, Ercolano, Stabia a Castellammare e l'Auditorium di Boscoreale.

I lavoratori attraverso i rappresentanti sindacali hanno annunciato di essere pronti ad attuare qualsiasi iniziativa per ottenere il riconoscimento dei loro diritti. In pratica si preannunciano assemblee del personale che potrebbero portare a ritardi nell'apertura dei siti archeologici, o peggio ancora alla loro chiusura. Tutto ciò mentre si avvicina la stagione primavera - estate, caratterizzata come è noto da un notevole incremento del flusso turistico.

ROBERTA AMBROSIO

L'istruttoria nei pubblici uffici

Equiparazione dello status ai dipendenti del settore privato

Specifiche infrazioni nei diversi contratti collettivi *Espulsione ammessa soltanto per gravi fatti-reato*

Nel processo di equiparazione tra *status* di dipendente pubblico e privato (avviato con la legge 421/92), anche gli uffici pubblici possono avvalersi del potere disciplinare. Questo è condizionato a termini brevi e decadenziali, sia per il principio di ragionevolezza sia per l'esigenza della sollecita definizione di ogni vicenda in grado di vulnerare il buon andamento della pubblica amministrazione e la posizione del singolo suo dipendente. Ed è limitato alle specifiche tipologie di infrazioni definite dalla contrattazione collettiva, cui è pure riservata la determinazione dell'entità delle relative sanzioni (articolo 59, comma 3, del Dlgs 29/1993, da ultimo trasfuso nell'articolo 55 del Dlgs 165/2001).

Il codice negli uffici pubblici. Il Dlgs 29/93, dando attuazione alla legge, ha stabilito inoltre che ai pubblici dipendenti con rapporto di lavoro privatizzato si applicano l'articolo 2106 Codice civile (che stabilisce che tra l'infrazione commessa e la sanzione irrogata deve esservi proporzione e implica altresì il principio di gradualità delle sanzioni applicabili) e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 300/1970: e cioè il cosiddetto "codice disciplinare" (che sottopone l'esercizio del potere disciplinare a regole che devono essere predeterminate e portate a conoscenza del lavoratore); quella di un termine

legale minimo per l'adozione delle sanzioni disciplinare; quella, infine, della limitata applicabilità, in materia disciplinare, dell'istituto della "recidiva".

La condotta illecita. Da sempre ha avuto particolare rilievo, sia in ambito normativo che giurisprudenziale, la condotta illecita che, posta in essere da un pubblico dipendente, assuma una valenza patologica sia sotto aspetti strettamente disciplinari che sotto profili penalistici. La regolamentazione in ordine ai riflessi che sul procedimento disciplinare esercita il procedimento penale trova nell'impiego pubblico, com'è stato osservato dalla dottrina più at-

tenta (Noviello-Tenore), «una disciplina normativa assai più dettagliata rispetto all'analoga evenienza presso il datore di lavoro privato, sia in ordine ai profili sostanziali che a quelli procedurali».

Non a caso, tanto il legislatore quanto la contrattazione collettiva hanno ricollegato la sanzione espulsiva a fatti-reato di particolare gravità.

Basti citare l'articolo 32-quinquies del Codice penale (aggiunto dall'articolo 5, legge 27 marzo 2001, n. 97), che, camuffando sotto la veste di pena accessoria una sanzione disciplinare, ha previsto che «la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni o enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica»; oppure, ad esempio, l'articolo 25 del

contratto nazionale delle Regioni-Autonomie locali (sostituito dall'articolo 25 del Ccnl di cui all'accordo 22 gennaio 2004), nel

quale le parti collettive hanno ravvisato nella «condanna passata in giudicato» a uno dei delitti «previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del Codice penale; lettere c), d) ed e), e 59, comma 1; lettere a), limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58, comma 1; lettera a) e all'articolo 316 del Codice penale; lettere b) e c) del Dlgs n. 267 del 2000» l'illecito disciplinare cui ricollegare la sanzione espulsiva.

In presenza di queste determinazioni della contrattazione collettiva, al giudice del lavoro investito del ricorso per illegittimità della destituzione — ha precisato la giurisprudenza (Cassazione civile, sezione lavoro, 16 maggio 2003, n. 7704) — non resta altro compito che verificare la corrispondenza della condanna penale a quelle previste dal contratto collettivo come causa di recesso, nonché valutare la gravità del fatto in relazione all'asserita incidenza negativa sul rapporto di fiducia.

PAGINA A CURA DI
SALVATORE CACACE



Prot. 65

Roma, 10 febbraio 2005

AI SEGRETARI NAZIONALI
DEI SINDACATI ADERENTI

AI COORDINATORI REGIONALI

AI SEGRETARI PROVINCIALI

LORO SEDI

OGGETTO: attività operativa periferica – criteri di uniformità

Il quadro dell'elezione delle strutture periferiche della Federazione vede la presenza dei coordinatori regionali in 17 regioni su 20, tenuto conto che nelle rimanenti tre sono in corso di svolgimento i relativi congressi.

I congressi provinciali hanno proceduto alle elezioni di 95 segretari provinciali su 103 province, tenuto conto che nelle rimanenti otto sono prossimi alla convocazione i relativi congressi.

Questo confortante risultato necessita di un opportuno intervento di questa Segreteria Generale per rendere agevole ed uniforme l'attività operativa in ciascun ambito territoriale, atteso che la contestuale presenza di organi appartenenti alla struttura della Federazione e dei Sindacati di categoria può comportare, come in qualche caso si sta evidenziando, una duplicazione e sovrapposizione di competenze e di interventi che vanno chiariti.

A livello provinciale lo Statuto recita che il Segretario Provinciale Unsa rappresenta legalmente la Federazione provinciale e mantiene, unitamente agli altri componenti della segreteria provinciale Unsa ed **ai rappresentanti dei settori interessati** (cioè i segretari provinciali e sezionali o d'ufficio del Sindacato di categoria) i rapporti con le Autorità Amministrative provinciali.

Da ciò ne discende che il Segretario Provinciale Unsa svolge pienamente la funzione mantenendo i rapporti e partecipando alla contrattazioni con le Amministrazioni operanti nella provincia laddove il sindacato di categoria non possiede proprie strutture territoriali, adoperandosi per la costituzione di strutture nuove, anche embrionali, d'intesa con le strutture regionali o centrali del sindacato di categoria aderente all'Unsa.

Nel caso in cui sono presenti le strutture rappresentative del Sindacato di categoria nella provincia il Segretario Provinciale dell'Unsa deve limitarsi all'attività di coordinamento con gli altri settori, senza interferire con l'attività del responsabile territoriale del Sindacato di categoria, partecipando ai tavoli della contrattazione laddove richiesto o sollecitato dallo stesso rappresentante del Sindacato di categoria.

I rapporti con l'Autorità Amministrativa provinciale sono tenuti dai responsabili dei Sindacati di categoria su formale ed implicita delega del Segretario Provinciale dell'Unsa solo in presenza di Sindacato non firmatario di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo decentrato (cioè non redatto all'Aran ma presso le singole Amministrazioni Centrali), con l'avvertenza che se il Sindacato di categoria è invece firmatario del CCNI neppure la formale delega si rende necessaria, in quanto già in possesso della rappresentatività necessaria.

Questa è la disciplina che ha regolato da sempre i rapporti interni fra Federazione e Sindacati di categoria e che si rende necessario riaffermare per mantenere e rafforzare sia l'armonia che ha caratterizzato l'Unsa in questi 50 anni trascorsi, sia per conseguire una maggiore crescita di tutta l'Organizzazione.

IL SEGRETARIO GENERALE
Renato Plaja

