

Accordo Tfr e previdenza integrativa

Entra nella fase operativa l'accordo quadro in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici, firmato il 29 luglio da Aran e sindacati. I dipendenti pubblici potranno chiedere la trasformazione dell'indennità di fine servizio in Tfr, che sarà calcolata applicando i criteri previsti dall'articolo 2120 del Codice civile.



Napoli, parte Sovvenzione globale Ue

Il 30 ottobre scadono i termini per la presentazione delle domande di partecipazione alla «Sovvenzione globale per il Centro antico di Napoli» finanziata dalla Comunità europea. Destinata alla valorizzazione dei Decumani, il bando Ue interessa artigiani, commercianti, piccole e medie imprese e altre attività. Nell'area interessata è in corso una vasta campagna informativa «porta a porta» a mezzo depliant.

il lavoro

5

«LA VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI E AMBIENTALI PUÒ DIVENTARE UN'OCCASIONE DI CONVERSIONE ECONOMICA DEL TERRITORIO E QUINDI DI UNA NUOVA E CONCRETA OPPORTUNITÀ DI OCCUPAZIONE».



Le esperienze diffuse di creazione di società miste pubblico-privato, di enti ed istituzioni per la gestione dei servizi culturali, dei parchi archeologici, dei beni ambientali hanno evidenziato l'assoluta necessità di pervenire ad un nuovo contratto di lavoro capace di coniugare modelli di sviluppo, gestione dei servizi e tutela ed evoluzione delle professionalità dei lavoratori. La Confederazione dei Servizi Pubblici (Cispel) insieme a Cgil, Cisl e Uil hanno recepito questa esigenza siglando un protocollo che ha consentito di mettere attorno ad un tavolo l'Associazione delle Aziende e le organizzazioni sindacali di categoria Fp-Cgil, Fist-Cisl e Uil Enti locali.

Un contratto nuovo per un settore in via di definizione. La realizzazione di un progetto di valorizzazione dei beni culturali e ambientali che costituisce l'obiettivo degli associati a Federambiente o Energia a quello del Commercio o Turismo, ed il ricorso a forme di lavoro «flessibile» troppo spesso caratterizzato da totale assenza di diritti e di programmazione, rischiano di diventare il metodo di utilizzo del lavoro di

questa realtà a fronte, invece, di una necessità, espressa anche dalle stesse aziende, di specifiche figure professionali. Ci troviamo, quindi, in presenza di rischio di dumping contrattuale tanto più elevato in quanto, nei processi di esternalizzazione degli Enti locali, i soggetti interessati a creare «Impresa Cultura», attraverso varie forme societarie o istituzioni, possono essere vari a partire dai privati, cooperative, onlus, e altro. Vi era e, fino alla definizione del Ccnl ed alla ricomposizione del settore, continua ad esserci il pericolo che si possano applicare contratti differenti a seconda della natura del soggetto gestore, ovvero che la singola Azienda possa rivendicare un proprio contratto senza che si faccia riferimento ad un contratto che definisca una cornice unica sia dal punto di vista salariale che normativo.

Questa tendenza alla fram-

mentazione contrattuale è già presente in altri settori e produce effetti fortemente negativi, sia perché ingenera spinte al ribasso sui salari e sui diritti dei lavoratori, sia perché determina situazioni di concorrenza sleale tra le aziende.

La volontà delle parti al tavolo negoziale è stata invece quella di creare un nuovo contratto che renda possibile coniugare le esigenze di flessibilità e articolazione del lavoro con la tutela del lavoro stesso.

Un contratto che, partendo dalla specificità del settore, permetta la formazione di figure professionali che abbiano sia le conoscenze economico-aziendali sia quelle culturali e che, attraverso il modello classificatorio, segua e riconosca la crescita professionale dei lavoratori.

Infatti, se la flessibilità, la capacità di lavorare per progetto, la capacità di ampliare i

propri spazi professionali è condizione essenziale per rendere fruibili e vivibili i servizi culturali, i musei, i parchi, queste caratteristiche devono trovare un riconoscimento formale nel contratto.

Il modello di classificazione su cui stiamo negoziando adotta il sistema delle carriere orizzontali, oltre che verticali, proprio per rispondere allo sviluppo delle competenze individuali superando il concetto ger-

rarchico e puntare alla qualità del lavoro. La carriera interna orizzontale si qualifica come un sistema per gestire i differenziali retributivi in modo non personalizzato e discrezionale come avviene con i «superminimi» e diviene elemento di motivazione dei lavoratori. Così come i vari tipi di lavoro previsti nel Ccnl: stagionale, part-time, contratti a termine o interinale, non devono essere letti quali strumenti di destrutturazione o di risparmio ma come elementi di flessibilità per rispondere a reali esigenze contrattate e monitorate dal sindacato aziendale. Abbiamo aggiornato e integrato il nostro bagaglio contrattuale per rispondere alle novità del settore, alle necessità degli utenti di questi servizi, ma non abbiamo rinunciato ai diritti, alla creazione di una categoria che, come tale, crescerà e inizierà le sue battaglie. I lavoratori e le lavoratrici di questo importante settore dovranno riconoscersi in questo nuovo contratto e battersi per applicarlo in tutte le unità produttive, a partire da quelli che hanno ricercato contratti diversi in assenza di uno specifico. Detto ciò, auspichiamo che Federambiente tenga conto di questo aspetto e consenta di pervenire presto alla firma di un contratto qualitativamente avanzato sia dal punto di vista dei diritti sia dal punto di vista economico, in cambio di quelle flessibilità condivise che permetteranno una moderna gestione dei Servizi Culturali. Se così sarà, potremo registrare la nascita di una nuova categoria che comincerà a scrivere la propria storia contrattuale.

Il punto

Nel settore ancora in via di definizione il rischio della jungla contrattuale a seconda del soggetto gestore. Il protocollo tra Cispel e Cgil, Cisl, Uil

Servizi culturali serve il contratto unico

GIANNI NIGRO - Coordinatore politiche contrattuali Fp-Cgil nazionale

TARUMBRIA

Astensione facoltativa maternità: stipendio pieno

Il Tar dell'Umbria ha riconosciuto l'astensione facoltativa dal lavoro per maternità, dopo i tre mesi obbligatori, ad una dipendente della Provincia di Perugia, la quale, con l'aiuto della commissione pari opportunità, aveva fatto ricorso, dieci anni fa, contro un atto del Coreco. Che aveva annullato il 27 febbraio 1989 una delibera della giunta favorevole alla concessione dei diritti alla donna, ritenendo che «la retribuzione al 100% dello stipendio nel caso volesse per l'anno di vita del bambino non quello solare». La coordinatrice per le pari opportunità, Lorena Pesaresi, sottolineando come la maternità continui «a discriminare le donne nell'organizzazione del lavoro e nei percorsi di carriera», invita i sindacati a promuovere nei Comuni la costituzione delle commissioni pari opportunità e a prevedere specifici assessorati in questa materia.

LEGGI & DIRITTI

Le condizioni per la mobilità da ente a ente

DANILO AYMONE - Ufficio vertenze legali Fp-Cgil di Milano

Nella gerarchia delle fonti giuridiche, leggi e decreti hanno una valenza superiore rispetto a regolamenti e statuti. Semplificando, si può affermare che le disposizioni legislative tracciano regole generali, nell'ambito delle quali le norme regolamentari o statutarie stabiliscono condizioni specifiche di applicazione a livello locale.

La mobilità è disciplinata dal Decreto legislativo 29/1993 e dalla Legge 127/1997 (Bassanini bis). Le condizioni per accedere al trasferimento su domanda del dipendente sono: l'esistenza di vacanza d'organico nell'ente che riceve, per identico profilo professionale; l'accettazione da parte dell'amministrazione che cede (non è più il nulla osta previsto dal vecchio statuto degli impiegati civili dello

■ Sono un vigile urbano, in servizio da circa sei anni. Il Comune presso il quale lavoro ha respinto la mia domanda di mobilità verso un altro ente locale, sostenendo che il requisito dei sette anni di anzianità di servizio, per accedere alla mobilità fra enti dello stesso compar-

Stato, ma è ancora un elemento vincolante); è inoltre necessario che l'ente che riceve il dipendente non abbia attivato procedure di assunzione per la stessa posizione di lavoro; fino alla cosiddetta Bassanini bis, che ha eliminato questo vincolo, era inoltre indispensabile il requisito dei sette anni di anzianità di servizio in ruolo. Recentemente, un agente di Polizia Municipale in servizio presso il Comune di Milano, ha impugnato, con

le procedure di cui all'articolo 700 del codice di procedura civile (provvedimento di urgenza), il diniego espresso dall'amministrazione comunale alla sua richiesta di mobilità verso un altro ente locale. Il giudice ha accolto le motivazioni espresse dai legali del Comune, respingendo il ricorso, sostenendo che il singolo ente ha facoltà di regolamentare in modo specifico la materia, ad esempio introducendo o conservando

vincoli relativi all'anzianità. In particolare, ha argomentato il magistrato, ciò è ammissibile nel caso di figure professionali particolari come gli agenti di Polizia Municipale, per i quali l'amministrazione sostiene un costo elevato per la formazione professionale. Al di là delle polemiche estive che hanno trovato spazio sugli organi di stampa, peraltro rivolte alla questione mobilità nel comparto stato, fo-

mentate anche da alcune dichiarazioni del ministro per la Funzione Pubblica, Angelo Piazza, che pretenderebbe di definire la materia attraverso decreti, io credo che mediante la contrattazione collettiva si possano rivedere le regole, compendiando le esigenze di dipendenti ed amministrazioni locali.

Sarebbe un passo indietro, nel percorso di contrattualizzazione di lavoro dei dipendenti pubblici, scegliere la via autoritativa del provvedimento unilaterale emanato dal governo. Il tema della mobilità, oltre all'efficienza della pubblica amministrazione, investe anche la questione della distribuzione dell'occupazione nel nostro paese, lo scarto tra Nord e Sud, il ricongiungimento di nuclei familiari. Il tavolo negoziale è la sede nella quale tali argomenti devono essere affrontati, e da cui possono scaturire soluzioni concrete.

ACCADE IN ITALIA

FOLIGNO

Duecento cassette al posto dei container

Le cassette in legno arrivano nel comune di Foligno, per le zone di montagna dove la neve ed il freddo arriveranno molto prima di Natale. I cittadini le avevano richieste a D'Alema in occasione del viaggio-sopraluogo nelle zone terremotate di Umbria e Marche: la sostituzione dei container con cassette in legno, più accoglienti e più calde, da posizionare nelle zone montane del comune di Foligno e in quelle del Gualdese è stata decisa così come sono stati definiti i fondi: 13 miliardi. Un piano è stato già studiato in Comune: si parla di circa 200 cassette da 40 e 60 mq, con tanto di piattaforma in cemento e quindi ben ancorate e smontabili dopo l'utilizzazione. Nelle zone di Amfio, Verchiano e Scopoli ne dovrebbero andare oltre 60. Il piano deve ora essere sottoposto al parere della Regione.

VENETO

Montagna: al via piano di sostegno

Procede a tempi serrati l'azione della Giunta veneta per dare attuazione al «Programma speciale per il sostegno all'offerta estiva della montagna veneta» predisposto dalla Regione, approvato dal Cipe, e dotato di circa 6 miliardi di finanziamenti. In questi giorni la Giunta ha deliberato i contorni e i tempi delle azioni da attuare ed ha approvato il bando pubblico per partecipare all'assegnazione dei contributi. Si tratta di un intervento consistente, e suddiviso su due fronti: la promozione d'immagine e dell'offerta montana estiva sul mercato italiano, dotato di un budget di 2 miliardi; e sostegni rivolti all'animazione ed incentivazione economica delle imprese del comparto turistico-commerciale con una dotazione di 4 miliardi. Le aree interessate sono quelle montane e pedemontane di tutto il Veneto, ed in particolare i comuni bellunesi, veronesi, vicentini e trevigiani. I relativi bandi di concorso saranno pubblicati sul Bollettino ufficiale della Regione entro la metà di settembre.

TOSCANA

Concorso sull'Euro nelle scuole superiori

«Euro 2001: dai cambi ai cambiamenti» è il titolo di un progetto al quale potranno collaborare gli studenti delle scuole superiori toscane attraverso il concorso lanciato dalla Regione per sensibilizzare e preparare i giovani all'introduzione dell'Euro. Il bando di concorso è pubblicato sul Bollettino ufficiale della Regione Toscana (terza parte) del 4 agosto 1999 e la scadenza per la presentazione dei progetti è il 29 gennaio del 2000. Il progetto dovrà essere un esempio di integrazione fra scuola e soggetti economici-culturali (aziende, agenzie, enti) in attività di partenariato o tutoraggio che valorizzino o individuino situazioni nuove, derivanti dall'introduzione dell'Euro. I vincitori saranno ospiti dell'ufficio di collegamento della Regione a Bruxelles. Per facilitare la partecipazione al concorso i rappresentanti delle scuole interessate sono invitati ad un incontro seminario il 13 settembre all'Auditorium del consiglio regionale, in via Cavour 4 a Firenze.

VAL GRAVEGLIA

Il Comune di Ne recupera antica chiesa

Rappresenta una delle testimonianze più antiche del culto cristiano in val Graveglia: si tratta della chiesa di San Michele di Osti, in comune di Ne. Un'opera che l'amministrazione comunale del paese dell'entroterra genovese intende valorizzare: attualmente i resti dell'edificio sacro sono avvolti da una folta vegetazione che impedisce l'accesso agli escursionisti. «Siamo intenzionati a ripulire l'area circostante - ha detto Marco Bertani, sindaco di Ne - e, per quanto possibile, recuperare le antiche mura, che risalgono al XIII secolo. Vorremmo anche poter accedere ai fondi stanziati per il Giubileo, perché, al di là dei grandi progetti, anche i piccoli segni della fede possono avere una valenza culturale».

LAZIO

Legge decentramento via libera del governo

«Province, Comuni e Comunità montane del Lazio avranno ampi spazi di affermazione attraverso un confronto dialettico aperto e costruttivo», lo assicura Livio Aleandri, assessore ai Rapporti Istituzionali per la Regione Lazio, a commento del «via libera» del governo per la legge regionale che attua il trasferimento di competenze, di risorse finanziarie e di personale agli Enti locali. «Adesso - ha concluso Aleandri - è ora di mettersi al lavoro per costruire l'area metropolitana di Roma».

