



SIULP *flash*
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale del Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia
Sede legale e redazione: via Vicenza 26, 00185 Roma - tel. 06/4455213 r.a. - telefax 06/4469841
Direttore Responsabile Oronzo Così - Stampato in proprio - Iscrizione Tribunale di Roma n. 397/99

N. 19 del 19 maggio 2000

Speciale

Accordo Nazionale Quadro

**Circolare esplicativa del secondo livello di contrattazione (anno 1999)
e
dell'Accordo Nazionale Quadro comprensivo del secondo livello
per l'anno 2000**

Il 15 maggio il SIULP ha siglato il nuovo Accordo Nazionale Quadro ed il secondo livello di contrattazione relativo agli anni 1999 e 2000.

È un momento significativo per l'attività del nostro sindacato: siamo difatti stati tra i primi che, con particolare convinzione, hanno lottato perché il cosiddetto secondo livello diventasse realtà.

Da tempo difatti non manca occasione, in tutti le sessioni di lavoro dei nostri organismi statuari, per evidenziare la necessità di un cambio di strategie nella prassi contrattuale, allo scopo di creare condizioni per il riconoscimento retributivo della nostra specificità professionale.

Possiamo anzi, senza mezzi termini, affermare che uno dei motivi principali che ci hanno convinto della positività dell'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è stato la previsione,

Numero 19 del 19 maggio 2000

in esso, del fondo per incentivare l'operatività delle Forze di Polizia, da noi ritenuto un primo ma importante passo per realizzare condizioni più eque di retribuzione per l'operatore di polizia.

Inutile dire che su questo punto occorrerà particolarmente insistere nei momenti di incontro con gli iscritti e di confronto con altre OO.SS..

Non si esaurisce qui, chiaramente, la nostra rivendicazione: notiamo sempre di più che l'applicazione senza correttivi dei parametri retributivi validi per il Pubblico Impiego al Comparto Sicurezza non funziona.

Istituti come la reperibilità, il cambio di turno programmato o altri che fungono da corrispettivo per una prestazione che richiede particolare impegno (controllo del territorio oppure disagio o rischio) sono facilmente individuabili, ma non altrettanto facilmente retribuibili con equità.

Un lavoratore del Pubblico Impiego difatti viene considerato "operativo" soltanto per il fatto di lavorare dietro ad uno sportello che lo pone a contatto con il pubblico.

La stessa parte pubblica definisce invece "non operativo" l'operatore di polizia che in perfetto espletamento del suo compito di istituto presta la sua attività quotidiana dietro lo sportello dell'ufficio stranieri.

Nella confusione generale che caratterizza l'attuale dibattito sulla sicurezza, dovuta un po' alla mancanza di conoscenza degli apparati e dei meccanismi sindacali del mondo della Polizia, un po' alla malafede oggettiva più volte riscontrata anche da parte istituzionale, prende sempre più forma un'accesa campagna diffamatoria contro il sindacato di polizia, indicato quale responsabile di un malfunzionamento del sistema e di un ingessamento dell'apparato, costretto all'osservanza di clausole contrattuali.

Il ripristino di eccessivi rigori disciplinari ed il rifiuto del ruolo sindacale sembrano di conseguenza gli aspetti caratterizzanti di una nuova tendenza dell'Esecutivo nelle modalità esplicative delle relazioni sindacali.

Proprio con il secondo livello il sindacato, chiamato in questo momento a fornire una prova storica della sua responsabilità e della sua lealtà nei confronti dei cittadini e delle Istituzioni, dimostra invece quanto siano radicati nella sua azione i valori del mondo confederale ed il senso dello Stato, che caratterizza ogni momento della sua attività a favore della categoria.

Quelli previsti dal secondo livello non sono "effetti a pioggia", che ricadono indistintamente su tutti, ma sono benefici finalizzati allo specifico riconoscimento del valore aggiuntivo che alcuni colleghi offrono nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Si assicura, in definitiva, con il primo livello una retribuzione che deve essere necessariamente uguale per tutti gli operatori di polizia; ma si dà, con il secondo livello, un qualcosa in più a chi materialmente ogni giorno fornisce un servizio suppletivo rispetto a quelli ordinariamente prestati.

1. QUADRO NORMATIVO

L'Accordo Nazionale Quadro è previsto dagli artt. 3 (commi 3 e 7) del D.Lvo 195/95 e 23 del DPR 254/99 (contratto nazionale collettivo di lavoro). L'art. 23 in particolare prevede che "l'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione è stipulato fra il Ministro competente, o un suo delegato, e una delegazione sindacale composta dai rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo nazionale".

Questo accordo ha efficacia fino al 31 dicembre 2001, e le sue disposizioni restano in vigore fino all'emanazione del nuovo Accordo Nazionale Quadro.

Le materie oggetto dell'Accordo sono specificate dall'art. 2 del medesimo:

- a) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento ai tempi ed alle modalità;
- b) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
- c) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
- d) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- e) gestione ed applicazione di quanto previsto dal 5° comma lettera a) dell'articolo 23 del DPR 254/99, (ossia l'individuazione delle fattispecie alle quali destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, previsto dall'art. 14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).

2. CONTENUTO DELL'ACCORDO: modifica eventuale dell'accordo decentrato – art. 5 –

L'Accordo nazionale ha validità su tutto il territorio ma l'art. 5 prevede che su richiesta dell'Amministrazione o delle organizzazioni firmatarie dell'accordo decentrato (e quindi SIULP, FSP LISIPO/SODIPO, SIAP, COISP, ITALIA SICURA, ANIP, USP E RINNOVAMENTO SINDACALE) si può, ma solo con l'assenso di tutte le parti che hanno sottoscritto l'accordo, avviare una specifica trattativa per definire modifiche o integrazioni all'Accordo Nazionale.

E' questa una misura mirata espressamente ad adeguare la portata dell'Accordo, che ha valenza generale alle esigenze del territorio.

Questa possibilità richiede l'assenso di tutte le organizzazioni firmatarie, per cui basta il veto di una sola per impedire che la fattispecie modificativa si concretizzi.

In nessun modo è concessa questa possibilità ad organizzazioni non firmatarie, quali ad esempio il SAP.

2.1. Turni di servizio – art. 6 -

Lo scopo dell'Accordo non è solo quello di consentire un riconoscimento retributivo delle prestazioni lavorative dell'operatore di polizia, ma anche quello di contenere al massimo il potere dell'Amministrazione di chiedere prestazioni suppletive al lavoratore.

È quindi di estrema importanza vigilare sulla corretta applicazione di una serie di istituti che costituiscono la premessa necessaria per l'applicazione dei benefici.

L'art. 6 (punto 3) contiene la possibilità di modificare, per periodi determinati e per servizi soltanto operativi o investigativi le tipologie di orario di servizio "standard" previste dai successivi artt. 7 (servizi continuativi) e 8 (servizi non continuativi).

È però necessario che l'Amministrazione provi queste esigenze e comunque raggiunga l'accordo con il 50% + 1 delle sole organizzazioni firmatarie, a patto che in questo modo sia rappresentata anche la maggioranza assoluta del totale degli iscritti a tutte le OO.SS. presenti nella provincia. Nel caso in cui gli iscritti alle OO.SS. firmatarie non raggiungano tale percentuale, la variazione sarà valida se sottoscritta dalle organizzazioni che rappresentano almeno il 60% del totale degli iscritti alle organizzazioni firmatarie, prescindendo in questo caso dal requisito della maggioranza delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Numero 19 del 19 maggio 2000

Un esempio molto semplice: se in una provincia non si raggiunge l'accordo ma il SIULP da solo detiene il 60% degli iscritti, il SIULP può da solo firmare la modifica insieme all'Amministrazione.

Se pertanto in una realtà questa maggioranza non viene raggiunta, l'Amministrazione non può adottare tipologie diverse da quelle previste dall'art. 7.

Molto importante è il successivo punto 4 che introduce un principio assolutamente obbligatorio per la dirigenza: quello di pianificare i turni di servizio con cadenza settimanale, da affiggere all'albo dell'ufficio, dell'istituto o del reparto entro le ore 13.00 del venerdì precedente.

E questo è il presupposto per l'applicazione corretta dell'indennità di cambio turno; è necessario vigilare, soprattutto nei primi periodi dell'applicazione dell'Accordo, perché questa procedura venga correttamente osservata, essendo abbastanza prevedibile che almeno in una prima fase ci sia qualche tentativo di non osservare quest'obbligo.

2.2. Disciplina del cambio dei turni - art. 7 -

Il 6° comma dell'art. 7 prevede le modalità per il cambio dei turni, specificando che esso può essere disposto su richiesta scritta del personale interessato, oppure d'ufficio per esigenze di servizio specificatamente motivate.

Tali motivazioni vanno comunicate entro cinque giorni alle OO.SS. che ne facciano richiesta.

L'Amministrazione può però ricorrere a cambio turni non più di una volta a settimana, e non più di una volta al mese relativamente al quadrante notturno (per il quale tra l'altro occorre dimostrare un'assoluta necessità).

Tali variazioni richiedono un'attenta valutazione da parte dell'Amministrazione e sicuramente non basterà una formula generica per motivarle.

Non spetta compenso se l'orario rimane invariato, ma cambia la tipologia del servizio: se per esempio l'operatore, invece di fare sportello o centralino, viene comandato di controllo del territorio, ma col medesimo turno.

Sicuramente è da restringere al massimo la possibile applicazione di cambio turno nei servizi di natura burocratica, per i quali difficilmente sarebbe spiegabile la necessità di variazione.

Né si può applicare tale variazione per quei tipi di servizio tranquillamente prevedibili come ad esempio l'incontro di calcio della domenica per il quale i relativi servizi dovranno sottostare alla norma della programmazione settimanale: appare quindi di tutta evidenza come il servizio di O.P. allo stadio della domenica debba essere affisso in ufficio non oltre il venerdì della settimana precedente (es. se il servizio è previsto per domenica 28 maggio il servizio deve essere affisso il 19). Ogni variazione rispetto ad esso intervenuta dopo il 19 darà diritto all'indennità per cambio turno.

2.3. Orario flessibile - art. 9 -

L'orario flessibile è consentito unicamente per chi lavora con servizio non continuativo, ma con esclusione di chi è addetto a servizio esterno di controllo del territorio.

Il dirigente responsabile dell'ufficio può disporre a richiesta dell'interessato l'applicazione dell'orario flessibile, tenendo presenti le situazioni personali e familiari del dipendente.

Anche la flessibilità deve essere programmata settimanalmente, occorre cioè che già entro il venerdì della settimana precedente compaia la variazione.

La flessibilità consiste nell'entrare 30 o 60 minuti dopo in servizio o nel finire 30 o 60 minuti prima il proprio servizio.

Le modalità del recupero non sono libere: l'art. 9 le prevede tassativamente.

3. STRAORDINARIO PROGRAMMATO

L'art. 13, disciplina lo straordinario programmato, introducendo modifiche sostanziali. Viene previsto, infatti, che i dirigenti periferici programmino almeno il 20% del monte ore assegnato "per fronteggiare prevedibili esigenze di servizio connesse alle attività degli uffici". Tali ipotesi, come già disciplinato nel precedente accordo, sono assoggettate all'informazione preventiva e all'eventuale esame congiunto. Il Sindacato ha pertanto un'azione di vigilanza sull'utilizzo delle risorse impegnate e sulle finalità che si perseguono. Una particolare attenzione, invece, merita la questione dello straordinario disciplinato dall'art.63 della L.121/81, comunemente chiamato "straordinario emergente", che presenta elementi di differenziazione rispetto all'istituto in esame.

L'art. 63, prevede che, quando le esigenze lo richiedono, gli ufficiali e gli agenti di P.S. sono tenuti a prestare servizio anche in eccedenza all'orario di lavoro ordinario. Tale previsione, a nostro parere, non può che riferirsi a situazioni contingenti, strettamente legate al servizio sino a quel momento svolto, che, per la loro natura, non possono essere rimandate, per cui l'operatore è quindi obbligato a prolungare l'orario di lavoro (es. l'intervento su rapina della volante alle ore 12,40 con fermo dei rapinatori). Non si potrebbe invece ricorrere all'istituto dell'art 63 per fronteggiare l'arretrato accumulato negli uffici per impiegare del personale in altri settori (es. O.P.); in questo caso si evidenzia difatti una mancanza di organizzazione nella gestione dell'attività complessiva degli uffici medesimi, per cui non può far ricadere un obbligo immediato di prolungare l'orario di lavoro in capo al personale. Avallando di contro questa prassi, la contrattazione dell'orario di lavoro settimanale, e di conseguenza quello giornaliero, sarebbe vanificata realizzando di fatto per i poliziotti orari molto più lunghi di quelli previsti dal contratto collettivo.

A conferma di tale interpretazione, sono intervenute anche alcune direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica le quali, in funzione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 3.2.93, n.29, hanno fornito chiarimenti su come effettuare lo straordinario e su chi ricade la responsabilità nell'autorizzare tali prestazioni (circolare 10.2.94, n.3).

In tale ambito è essenziale richiamare il contenuto della circolare n. 4797 del 20.10.1992. Detta direttiva precisa che le prestazioni possono essere autorizzate (e non obbligate) per fronteggiare esigenze di servizio non assicurabili con il normale carico di lavoro. Ciò determina che il ricorso allo straordinario per esigenze di servizio che richiedono una prestazione lavorativa in eccedenza all'orario normale, e non rivestono il carattere dell'imprevedibilità e della eccezionalità, possono essere autorizzate dal dirigente ma non possono essere imposte al dipendente in quanto non rientranti nelle fattispecie previste dall'art. 63 più volte citato. Tale interpretazione è suffragata anche dal fatto che, essendo lo straordinario un allungamento dell'orario d'obbligo previsto dal contratto collettivo, la norma prevede che per derogare a tale limite si operi solo in due modi. Il primo, riferito allo straordinario programmato, che prevede una serie di garanzie per il personale; l'informazione preventiva alle OO.SS., la volontarietà dei soggetti che accettano di effettuarlo e la verifica sul come viene impegnato il personale e per quali finalità (non più di due turni a settimana di tre ore massimo ciascuno).

Il secondo riferito all'art.63 che, proprio per il carattere dell'imprevedibilità e dell'eccezionalità dell'evento, prevede l'obbligo in capo al lavoratore, senza alcuna tutela contrattuale.

Ricorsi diversi all'istituto dello straordinario rispetto a quelli appena illustrati, sono sicuramente arbitrari e, pertanto, censurabili.

Per ultimo va sottolineato che mentre lo straordinario "emergente" dovrà essere remunerato completamente, per quello programmato, in caso di mancanza di fondi per il completo utilizzo del monte ore assegnato, si potrà procedere alla commutazione d'ufficio in giornate di riposo compensativo. Appare evidente, pertanto, l'importanza della norma (comma 3 dell'art.13) la quale prevede che in sede di verifica, l'Amministrazione dovrà fornire, entro i termini indicati, copia dei fogli di servizio oggetto della verifica poiché dai medesimi si potrà rilevare quali siano le prestazioni programmate e quelle emergenti.

4. REPERIBILITA'

L'articolo 14, disciplina l'istituto della reperibilità prevedendo due fattispecie.

a) l'una ancorata all'art. 64 della L.121/81, quindi di natura normativa, modulata sulla scorta della precedente disciplina, e soggetta, ad informazione preventiva ed eventuale esame congiunto;

b) l'altra di natura pattizia, che consente di prevedere ipotesi di reperibilità da definire sulla base di turni trimestrali con le procedure indicate nell'art.6, comma 3, e nel rispetto di quanto indicato nella lettera a) dell'art.19 dell'accordo. In questa nuova fattispecie sono previste due rilevanti innovazioni. La prima attiene al fatto che le parti procederanno, previa intesa e con le maggioranze indicate nell'art.3, alla identificazione degli uffici presso i quali si può fare reperibilità. La seconda è relativa alla predisposizione dei turni trimestrali, che potranno essere programmati solo previa intesa con le OO.SS.-

L'istituto, che dovrà essere predisposto a rotazione tra tutto il personale, dovrà comunque rispettare i limiti previsti negli artt.7, 8, 14, 20 e 21 dell'accordo (massimo cinque turni procapite mensili, non più del 5% della forza per ogni turno ect.).

5. RIPOSO COMPENSATIVO

Per il riposo compensativo, previsto all'art.15, trova conferma la previsione che, a richiesta dell'interessato, tutto lo straordinario potrà essere commutato in giornate di riposo mentre, per quello programmato, e solo in caso di mancanza di fondi, si potrà procedere alla commutazione d'ufficio. Nel caso vi siano ore residue non pari ad un turno di servizio, le stesse si riporteranno al mese successivo, costituendo quindi "credito".

6. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

In materia di aggiornamento professionale, rispetto alla passata normativa, è stato introdotto il principio, già previsto per il ruolo sanitario, che nell'ambito delle ore destinate all'aggiornamento, tutto il personale può essere autorizzato a partecipare a seminari, convegni o congressi in materie di specifico interesse che hanno attinenza all'attività lavorativa svolta nell'ambito dell'Amministrazione.

7. FONDO PER L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ISTITUZIONALI

Il Titolo IX è dedicato alla disciplina del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali previsti dagli articoli 14 e 15 del DPR 254/99. La materia è disciplinata dall'art.23, 5° comma del contratto di lavoro, il quale stabilisce che sono oggetto di contrattazione, a livello di accordo nazionale quadro, l'individuazione delle fattispecie, alle quali destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali. La somma complessiva disponibile per l'anno 2000, questa volta a differenza di quanto registrato nel 1999, al netto delle ritenute assistenziali e previdenziali a carico dell'Amministrazione, è di £57.560.100.000 (sarebbe stata di circa 77 miliardi se non al netto delle trattenute).

All'articolo 19 sono individuate le prestazioni oggetto di remunerazione che sono:

1. reperibilità,
2. intervento per attività di reperibilità,
3. cambio turno,
4. impiego in turni per il controllo del territorio,
5. produttività collettiva e servizi resi in alta montagna.

Prima di entrare nella disamina dei vari istituti, ci pare opportuno sottolineare che la contrattazione di secondo livello ha recepito completamente le rivendicazioni presentate nella piattaforma del SIULP.

Per quanto attiene alla reperibilità, è bene precisare che il compenso di £.12.000 previsto dall'art. 14, si somma a quello "per intervento" di £.19.000, stabilito nell'art. 20 dell'accordo; che compete a chi, collocato in reperibilità, viene chiamato ad intervenire sul posto di lavoro. Si sottolinea altresì, che essendo state le risorse assegnate su base trimestrale, è possibile che se in un trimestre non vengono esaurite tutte le risorse previste, in quello successivo, fermi restando i limiti individuali e quello del 5% della forza, sarà possibile predisporre un maggior numero di turni, purché entro l'anno vengano rispettate le previsioni programmate.

L'art. 21 prevede l'attribuzione di un compenso per i cambi turno, definendo questi ultimi come "la variazione di turno di servizio disposta d'ufficio", rispetto al turno di servizio risultante dalla programmazione settimanale.

La previsione mira principalmente ad ottenere una programmazione dei servizi che riesca a garantire la certezza del turno di lavoro per ogni operatore. Qualora questo non avvenga, al "disagio" provocato all'operatore, corrisponde un beneficio economico come una sorta di indennizzo.

Anche questo istituto è stato concordato su base trimestrale e richiede la sussistenza di necessità operative o investigative. Gli uffici a cui destinare le risorse assegnate ad ogni singola provincia saranno identificati previa intesa con le OO.SS. periferiche, titolate alla contrattazione, con le procedure previste nell'art.3. E' importante che nell'intesa sia previsto che, nel caso si dovesse procedere ad un cambio di turno per esigenze imprevedibili al personale operante in uffici non individuati come destinatari di tale istituto, allo stesso va comunque corrisposto il beneficio economico. Ciò al fine di evitare abusi nell'attuazione di quanto concordato ma anche per salvaguardare la certezza del turno di lavoro.

All'articolo 22 troviamo un'altra innovazione fondamentale a favore di chi lavora in condizioni più disagiate rispetto ad altri. Essa è riferita al compenso per l'impiego in servizi stabilmente organizzati nelle 24 ore, per le fasce orarie 19/01 (19/24) e 01/07 (00/07), e compete anche al personale che viene utilizzato "occasionalmente" in tali ambiti, ovvero quelli

addetti alla vigilanza fissa esterna e alle sale operative.

Al fine di chiarire eventuali diversità di interpretazioni, si chiarisce che la mancata copertura di alcuni dei citati turni, causata da momentanea carenza di personale o per espressa disposizione degli uffici (si pensi, ad esempio, alla soppressione di un quadrante per la Stradale al fine di garantire le c.d. pattuglie compartimentali, e cioè due pattuglie nello stesso quadrante, lasciandone scoperto un altro nell'arco della giornata) non inficia la validità della tipologia concretamente adottata; pertanto, l'indennità in parola dovrà comunque essere erogata.

Nello stesso articolo è previsto, per gli operatori dei Reparti Mobili che, in caso di specifico impiego in servizi di O.P., disposti con ordinanza del questore per eventi il cui inizio e termine non sono determinati, e la cui durata non prevedibile, un compenso pari a £.830.000 pro capite annuale, da erogarsi alla fine di ogni anno. Tale previsione, tuttavia, non esime i citati Reparti Mobili dal programmare settimanalmente l'orario di servizio degli operatori che, salvo i casi di impiego in O.P., dovrà essere aderente alla pianificazione fatta. La norma non attribuisce il compenso a tutto il personale in forza ai Reparti Mobili. A quello aggregato singolarmente presso altri uffici per servizi che non siano quelli tipici del reparto l'indennità non verrà corrisposta.

A tal fine, si richiama l'attenzione delle Segreterie Provinciali affinché vi sia un corretto e giustificato impiego dei colleghi in tal senso, anche per evitare sperequazioni economiche in danno degli stessi.

8. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E SERVIZI RESI IN ALTA MONTAGNA

L'articolo 23 riguarda, i progetti della produttività collettiva e i servizi resi in alta montagna. Poiché i residui dei fondi previsti per gli altri istituti, possono essere utilizzati per realizzare altri progetti, è stato concordato che prima della fine del corrente anno, ci sia un incontro tra le parti per la individuazione delle modalità e dei compensi da assegnare ai citati istituti. Sarà nostra cura coinvolgere oltre gli organismi statutari, anche i segretari provinciali e regionali per avere un contributo, costruttivo di idee e di proposte.

Le altre sostanziali innovazioni, riguardano i contenuti degli articoli 17 (assistenza al personale) e 25 (norme di garanzia).

All'articolo 17 è previsto che entro il 31.7.2000, l'Amministrazione dovrà procedere alle opportune modifiche dello statuto del Fondo Assistenza del Personale della Polizia di Stato, approvato con DPR 9 maggio 1968 n.923, al fine di prevedere idonee forme di partecipazione delle OO.SS. rappresentative sul piano nazionale. Questa previsione consentirà la tanto rivendicata partecipazione diretta del sindacato nelle materie di sostegno al personale, sinora gestite in modo unilaterale dall'Amministrazione, su un terreno, invece, che per antonomasia è proprio delle rappresentanze del personale.

L'articolo 25 riguarda le procedure di garanzia per l'attuazione e la verifica dell'A.N.Q. In caso di contrasti interpretativi insorti in sede periferica o centrale, su richiesta di una delle parti, entro i 30 giorni successivi alla richiesta, viene convocata la Commissione Paritetica di garanzia che, esaminata la questione controversa, emette un parere vincolante nel merito, che ha immediatamente efficacia non solo nel luogo ove è insorto il conflitto, ma anche in tutti gli altri uffici a cui il parere viene trasmesso.

9. CONCLUSIONI

Certo vi sono ancora alcune questioni, come ad esempio il riconoscimento alle qualifiche apicali degli assistenti e dei sovrintendenti, che devono ancora trovare piena applicazione per mancanza di approvazione del disegno di legge che giace in parlamento. Riteniamo, però, che la conclusione di questi due importanti aspetti contrattuali, segni il raggiungimento di condizioni tali da poter effettivamente dare un adeguato riconoscimento al disagio che i colleghi incontrano nella loro quotidiana attività; la certezza per la programmazione della loro attività lavorativa è, invece, importante per la tutela della sfera privata.

La volontà era quella di introdurre tutti gli istituti sin dal 1° gennaio del 1999, qualora si fosse addivenuti ad un accordo in tempi stretti rispetto la sottoscrizione del contratto. Purtroppo il fatto che non si è potuto raggiungere l'intesa entro l'anno scorso ha fatto sì che, per il 1999, l'indennità per il cambio turno e per l'intervento in reperibilità, non potrà essere corrisposta per due motivi: la quasi impossibilità a quantificare il numero di queste fattispecie e il fatto che, particolarmente per il cambio turno, gli stessi sono stati effettuati senza alcun vincolo o limiti, di conseguenza senza alcuna corrispondenza alle risorse che si potevano destinare.

La contrattazione di secondo livello è parte integrante dell'accordo nazionale quadro tant'è che, per l'anno in corso, la stessa è regolata dagli articoli dal 18 al 23 del Titolo IX dell'accordo. Per l'anno precedente, invece, non essendo stato rinnovato anche l'accordo quadro, è stato predisposto un'intesa composta da 4 articoli e 1 allegato.

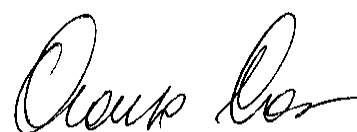
Gli accordi in questione sono stati trasmessi tramite posta elettronica. Sul nostro sito, infatti, avete trovato due documenti distinti. Il primo concernente l'accordo relativo al secondo livello di contrattazione per l'anno 1999.

Il secondo è il nuovo A.N.Q. all'interno del quale è stabilito, al Titolo IX come richiamato in precedenza, il contenuto della contrattazione integrativa per quest'anno.

Ritenendo molto esaustivo l'articolato per la contrattazione integrativa dell'anno 1999, riteniamo utile evidenziare due aspetti fondamentali. Il primo riguarda le somme stanziare per l'anno di riferimento che sono pari a £.64.058.482.000, al lordo delle ritenute assistenziali e previdenziali a carico dell'Amministrazione, come stabilito dalle nuove norme sul sistema pensionistico; la seconda è relativa al fatto che l'effettiva erogazione dei benefici economici, è strettamente legata al tempo che i vari uffici periferici impiegheranno nel fare la rilevazione delle singole fattispecie richiamate nell'accordo. Pertanto si rende necessario da parte delle nostre strutture periferiche, un impegno eccezionale e costante di sprono ai citati uffici affinché le citate rilevazioni delle condizioni, che danno diritto alla retribuzione, avvengano nel più breve tempo possibile.

Nell'augurare un buon lavoro a tutti, rinnovando la disponibilità della Segreteria Nazionale a dare un contributo nelle realtà che lo dovessero richiedere, vi invio fraterni saluti.

Il Segretario Generale
Oronzo Cosi



Numero 19 del 19 maggio 2000