



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

*Coordinamento Nazionale M.ro dell'Economia e delle Finanze
Roma: Tel. 06/47613989 fax 06/4743136 e-mail uiltesorobilancio@libero.it*

Roma, 15/04/2005

Prot. n.

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Gen.le
del Personale e dei Servizi del Tesoro
Dott. Giancarlo Del Bufalo

Servizi Centrale del Personale
Dott. Pietro Fagiani

Direzione Centrale degli Uffici Locali
e dei Servizi del Tesoro
Dott. Arturo Carmenini

R O M A

e.p.c. Dipartimento Provinciale
Dott. Emanuele Spennati
MILANO

Al Segretario Nazionale
UIL – PA
Salvatore Bosco
R O M A

Oggetto: Relazioni Sindacali – Rimozione conflittualità sede Milano.

Ancora una volta, quest'Organizzazione Sindacale si vede costretta a sollecitare le SS.LL. al fine di rimuovere un grave stato di malessere e disagio, che se non congiuntamente ed adeguatamente attenzionato, rischia di travolgere e snaturare gli auspicabili e regolari rapporti sindacali in una sede, così di rilievo, come quella di Milano.

Ove, tra l'altro, si reputa utile evidenziare come insista la presenza di autorevoli e qualificati dirigenti sindacali, che nel tempo hanno sempre fatto propria l'opportunità di mantenere corrette e proficue relazioni sindacali con i dirigenti ivi preposti.

Purtroppo, nel tempo si nota come questi rapporti si stiano via via deteriorando e si fotografano atteggiamenti, da parte del Capo Dipartimento, non in linea con le logiche contenute nelle norme di riferimento finalizzate ad un'adeguata gestione amministrativa, che in atto sono artefici di gravi e censurabili conflittualità, tra la parte pubblica e le OO.SS. tutte.

Si assiste a comportamenti ed atteggiamenti unilaterali, che sfociano il più delle volte in atti e fatti a limite del comportamento antisindacale, per usare un eufemismo.

La UIL produce tali affermazioni in quanto, le stesse, sono supportate dal comportamento, non ultimo, tenuto dallo stesso dirigente sulla vicenda, ancora pendente, del mancato accordo sul F.U.A. 2004 (allegato 1) e dalle note n.173/Ris./Dir/2005 del 04/04/05 (allegato 2) e del 12/04/05 (allegato 3) e n.183/R del 08/04/05.

Dove emerge un mal celato dispregio delle più elementari norme di buon senso e l'assenza di volontà a riconoscere, in termini di dialettica, una pari dignità a tutte le OO.SS.

Pertanto, in via propedeutica, si reputa utile richiamare alcuni concetti, capisaldi delle prerogative sindacali, consolidati nel tempo ed acclamate dallo Statuto dei Lavoratori, dai CCNL, CCNI e dalla giurisprudenza.

Concetti, che sono stati più volte ripresi e fatti propri, anche sotto forma di sollecitazioni, dallo stesso Servizio Centrale del Personale e diramati, quest'ultimi, a tutti i Dirigenti titolari di Contrattazione, che qui di seguito si ripropongono:

- a. Pari dignità in sede negoziale fra tutte le componenti pubbliche e sindacali;
- b. Facoltà di tutti i componenti al tavolo negoziale, sottoscrittori o meno dell'accordo, di allegare, a quest'ultimo, note o dichiarazioni;
- c. Un contratto integrativo locale non può travalicare la delega conferita dal contratto collettivo nazionale, sia questo integrativo o di amministrazione;
- d. Il diritto di accesso ai documenti amministrativi prevale sull'esigenza di preservare la riservatezza di documenti che riguardino terzi qualora venga esercitato per la cura o la difesa di un interesse giuridicamente rilevante, anche di natura sindacale, posto che il diritto di informazione delle associazioni sindacali è garantito in funzione strumentale rispetto al concreto esercizio dell'azione propulsiva e di tutela propria degli organi sindacali;
- e. Non è consentito, al datore di lavoro, fare dipendere - come si fosse in presenza di qualche atto autorizzativo - la concessione dei permessi sindacali ad un preliminare esame della relativa domanda e da una positiva valutazione del suo contenuto e dall'aspetto temporale, entro cui questa viene presentata.

Per quanto concerne i punti dalla a) alla d), non si reputa utile proporre ulteriormente una più approfondita analisi, in quanto, i concetti ivi contenuti sono talmente manifesti e tangibili, che appare oltremodo inutile soffermarsi.

Mentre, non si può sottacere come sembra alquanto strano che per gestire un Dipartimento, come quello di Milano, possa essere chiamato "ad interim" e a "partime" un dirigente come il Dott. Spennati, che nei principi sopra descritti, non riesce a riconoscersi.

Avuto a riguardo invece il punto e), la scrivente UIL intende entrare nel merito, in quanto oggetto di ben definita e specifica nota da parte del Dirigente (allegato 4), che contesta una comunicazione preventiva di permesso sindacale, per la sua breve tempistica di presentazione.

Una recente decisione della Cassazione – n. 11759/2003 – ha preso posizione sulla natura delle clausole aziendali subordinanti la fruizione dei permessi per i dirigenti di strutture sindacali territoriali alle "esigenze aziendali", dichiarando illegittime le pattuizioni sostanzialmente impeditive del diritto potestativo ai permessi o conferitrici della scelta alla discrezione aziendale, in relazione alla inesistenza di aggravii per la normalità produttiva.

Ha affermato altresì che: "... al datore di lavoro, a fronte dello stato in cui versa che lo costringe a concedere i permessi, spetta il diritto al controllo volto ad accertare l'effettiva

partecipazione dei sindacalisti, destinatari di tali permessi, alle riunioni degli organi direttivi (nazionali o provinciali). Tale diritto non può però accompagnarsi a formalismi o adempimenti capaci, per le loro modalità, di limitare l'attività sindacale e di impedire ai dirigenti di svolgere, in piena libertà ed autonomia, i propri compiti. In altri termini, il controllo non può concretizzarsi in condotte volte ad accertare in via preventiva se la richiesta dei permessi sia o meno indirizzata alla partecipazione alle riunioni”.

Inoltre, l'aspetto temporale di presentazione, previsto dalle norme pattizie, viene indicato come termine ordinatorio e non perentorio.

Nulla osta di contro che le parti sociali di comune accordo e nella loro autonomia privatistica stabiliscano regole comportamentali che, pur agevolando il controllo, non incidano però in maniera sostanziale sul diritto, rendendone gravoso o limitandone incisivamente l'esercizio.

Se la normativa di legge o, nel caso in questione, la normativa pattizia non stabiliscono limiti temporali ai permessi sindacali, nonché nessun altro limite di carattere contenutistico, è esclusa per il datore di lavoro, una volta ricevuta la comunicazione del permesso, ogni possibilità di sindacato.

Il termine “comunicazione” è utilizzato a ragion veduta: il Sindacato non richiede il permesso ma si limita a comunicare la volontà di fruizione del medesimo.

La pretesa formulata dal datore di lavoro implica, invece (ed in maniera del tutto illegittima), la richiesta di un permesso, la valutazione del medesimo e, addirittura, un potere discrezionale di concessione.

Se il Sindacato nulla deve richiedere, il datore di lavoro nulla deve concedere. Il permesso sindacale è un diritto soggettivo, che non può essere negato per nessuna ragione, qualora l'associazione sindacale comunichi al datore di lavoro la propria intenzione di usufruirne.

Il Sindacato non è tenuto ad indicare nella comunicazione la delimitazione della durata del permesso, non è tenuto ad attestare l'effettivo impegno del dirigente, non è tenuto ad indicare le funzioni affidate o chiamate svolgere.

Il datore di lavoro che invece richiede ciò, esercita un potere di ingerenza che, alla luce di quanto prima esposto, anche con riferimento alla costante elaborazione giurisprudenziale, non è assolutamente ammissibile.

Né si può giustificare tale richiesta con motivi di organizzazione delle presenze in servizio e dei conseguenti regimi produttivi.

Infatti, anche sul punto la Suprema Corte ha avuto modo di pronunciarsi, mettendo in luce che il pieno ed incondizionato diritto ai permessi sindacali non è neppure subordinato alla compatibilità con esigenze aziendali.

Il datore di lavoro, si legge in un'ulteriore pronuncia, “al fine di assicurare il pieno esercizio dell'attività sindacale, deve dunque modellare la propria organizzazione e disciplinare la forza lavoro in modo da rendere effettivo il godimento del diritto ai permessi, non potendo appellarsi all'esigenza del regolare svolgimento dell'attività d'impresa per negare il suddetto diritto o per limitarne il contenuto.”

Certa di un adeguato riscontro, rivolge alle SS.LL. un caloroso invito al fine di attenzionare con la massima obiettività quanto qui descritto, per far sì che si pervenga, in tempi

brevi, ad un'equa soluzione, che porti ad un componimento della conflittualità rappresentata, in un ambito squisitamente contrattuale e senza ulteriori eventuali aggravati per le parti interessate, anche attraverso un'adeguata opera di rimodulazione degli incarichi, che certamente le SS.LL. sapranno valutare per le sedi opportune; non ultimo, l'opportunità di convocazione in sede centrale di tutte le OO.SS., al fine di dirimere il mancato accordo negoziale per la provincia in questione.

Distinti saluti

Il Coordinatore Nazionale
Enrico Chiacchiararelli