

Programma FP CGIL 2007-2009

I problemi della struttura ministeriale, che hanno effetti sul personale sono:

- ❑ nella **struttura organizzativa centrale del Ministero**, ridefinita dall'ultimo DPR di riordino, gli uffici risultano il prodotto di un **assemblaggio generico**, indefinito e frammentato delle competenze, prodotto dalla volontà della precedente gestione ad incrementare il numero delle direzioni generali. Il riordino predisposto dal Ministro De Castro risolve alcuni problemi e ne genera ulteriori e lascia presagire ulteriori interventi di riorganizzazione; l'**organizzazione del lavoro**, nell'Amministrazione centrale, è confusa ed i compiti sono indistintamente assegnati a lavoratori di ogni livello professionale, tecnici o amministrativi, di ruolo o lavoratori interinali ed addirittura a lavoratori esterni alla struttura ministeriale.
- ❑ l'**ICQ** con l'ultimo riordino Alemanno, l'ennesimo "operato" per Legge ed attuato senza il consenso delle parti sindacali, ha assunto un'impostazione **marcatamente centralistica**, sono però state realizzate molte nuove assunzioni ed è stata aumentata la visibilità del Dipartimento. Le **duplicazioni di funzioni** e l'**aumento di uffici centrali** hanno comportato una eccessiva vastità delle circoscrizioni di competenza degli uffici periferici, oggetto di discutibili accorpamenti, con unificazioni, in alcuni casi, in mega-uffici dirigenziali dal territorio tanto vasto quanto incontrollabile da un unico responsabile, non controbilanciati dall'istituzione di nuovi uffici distaccati (es.: Parma, Verona, etc.). **Con la Legge Finanziaria 2007 ha acquisito il nome di ICQ** ma risulta duramente provato dal susseguirsi di riforme inutili che ne hanno sostanzialmente indebolito la capacità di risposta rispetto all'obiettivo principale che ne giustifica l'esistenza, che è quello della tutela e prevenzione delle frodi agroalimentari: con la **chiusura dei laboratori di Bari, Genova, Milano e Cagliari**, si registra una **diminuzione delle determinazioni analitiche effettuate nell'anno 2006 e nel 2007**; si registra un aumento del numero di ispezioni ma una **diminuzione di prelievo di campioni**; l'accentramento nella gestione delle procedure sanzionatorie, ha liberato risorse umane destinate ai controlli ispettivi in periferia, ma nel contempo ha comportato un inevitabile accumulo di arretrato dei procedimenti sanzionatori. Il **riordino dell'attuale Ministro** prevede la **gestione unificata del personale** di tutto il ministero ed attribuisce nuove competenze all'ICQ.
- ❑ **rilancio dei laboratori dell'ICQ**. Le ultime chiusure di laboratori sono state giustificate con un **rilancio dei rimanenti**, che avrebbero dovuto raggiungere "*livelli di eccellenza*", attraverso un potenziamento, anche in termini di formazione del personale, strutture e strumentazione, tale da poter affrontare, oltre al lavoro di routine, lo sviluppo di nuove metodiche analitiche da applicare al controllo delle frodi agroalimentari e lo svolgimento di quelle analisi specialistiche effettuate in passato in convenzione da enti esterni ma **a distanza di un anno e mezzo è stato fatto poco o nulla**.
- ❑ **dirigenza**. Assistiamo ad un ulteriore deterioramento della situazione complessiva: con gli ultimi incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, c.6 della L.145/01 nell'ambito del ruolo

agricoltura, si persevera in scelte di natura fiduciaria della parte politica, aggirando i principi contenuti nel Memorandum sul pubblico impiego e **l'obbligo della verifica sulla presenza di adeguate professionalità interne, che pure sono presenti**. Si continuano ad affidare incarichi di reggenza di natura fiduciaria, caso quasi unico nelle amministrazioni centrali, generando un profondo e diffuso malcontento tra i funzionari che legittimamente ritengono di avere le capacità per aspirare a tali incarichi.

- ❑ **formazione ed aggiornamento professionale**. Nell'ICQ continua ad essere attuata unilateralmente solo per una parte del personale, sebbene sia stata introdotta una procedura di rilevazione delle esigenze formative dei dipendenti. Nel ruolo agricoltura è programmata, sostanzialmente, per i soli corsi di riqualificazione.
- ❑ **appalto fornitura lavoro e precariato** (*lavoratori interinali, co.co.co., borsisti, personale a contratto fornito da enti o da istituti sperimentali*). Il lavoro temporaneo rappresenta nel Mipaaf una forma distorta di impiego cui ricorre l'Amministrazione per attendere alle sue funzioni; questo personale, **nonostante reiterate richieste inoltrate al Ministro**, continua a **non avere alcuna prospettiva di stabilizzazione lavorativa**.
- ❑ **esternalizzazioni**. Negli ultimi anni sono state affidate a consulenti ed a società esterne compiti e funzioni di **esclusiva competenza di funzionari e dipendenti di ruolo dello Stato**: il recupero di dette funzioni è stata avviata dal Ministro, solo per alcune materie e senza la giusta decisione.

Tutto ciò determina, per la sede centrale:

- profonda disorganizzazione degli uffici;
- marginalizzazione dall'attività lavorativa del personale di ruolo con conseguente loro sotto utilizzo e prolungata assegnazione di compiti dequalificanti;
- sottrazione di mansioni e competenze affidate a società private;
- gli organismi per la tutela e la sicurezza dei lavoratori sono insufficienti o non efficaci.

e, per l'ICQ:

- le riqualificazioni attuate hanno generato profondo malcontento per l'arbitrarietà delle riassegnazioni di personale e per le differenti opportunità offerte ai lavoratori;
- i trasferimenti sono avvenuti negli ultimi anni con evidente arbitrarietà.

L'impegno della FP-CGIL persegue l'obiettivo di integrazione organizzativa, funzionale ed economica dei due ruoli esistenti nel Ministero, nel rispetto delle specificità di ciascuna unità organizzativa, di migliorare le condizioni di lavoro del personale, per una reale garanzia di pari opportunità e tutela dei diritti, da realizzare attraverso i seguenti punti programmatici:

- ❑ Rilancio della **centralità del Ministero**: ad oltre un anno dall'insediamento del nuovo Governo non sono stati realizzati i cambiamenti profondamente attesi dai lavoratori, pertanto il riordino proposto dovrà portare ad una **precisa definizione delle competenze**;
- ❑ Predisposizione del secondo **Contratto Collettivo Nazionale Integrativo**, che dovrà tener conto delle esigenze di tutte le lavoratrici ed i lavoratori attraverso il **superamento dei ritardi e delle difformi applicazioni di tutti gli istituti riguardanti il personale**, rafforzando i risultati positivi raggiunti nel primo CCNI, attraverso un ampio coinvolgimento delle RSU;
- ❑ **riqualificazione del personale, passaggi interni alle aree professionali**. Le tornate già attuate hanno interessato una alta percentuale del personale del ruolo agricoltura e una percentuale più bassa e variabile da ufficio ad ufficio e da profilo a profilo per l'ICQ, a causa della dotazione organica dell'ICQ, distinta per sedi dirigenziali. E' nostro primario impegno **offrire a tutti i lavoratori le stesse opportunità di progressione professionale**: intendiamo perseguire questo obiettivo partendo dalle nuove opportunità che si possono realizzare con la **riforma del sistema ordinamentale**, che **consente l'attuazione di nuove tornate di riqualificazione professionale**, a partire dai colleghi

dell'ICQ che, per le scelte organizzative dell'Amministrazione hanno goduto in minima parte dell'opportunità di progressioni professionali. **Nuove progressioni saranno quindi possibili** attraverso **lo svincolo della posizione economica dalla posizione giuridica e l'incremento degli sviluppi economici all'interno delle aree**, a cominciare dalle **nuove fasce economiche inserite in posizione apicale, nell'area B e nell'area C**, bilanciando equamente esperienza, anzianità e titoli di studio.

- ❑ **riqualificazione del personale, passaggi tra le aree professionali.** Sono stati attuati nell'ICQ e nella sede centrale, ruolo agricoltura; hanno portato all'inquadramento dei lavoratori in A1 alla qualifica B1; i percorsi tra l'area B e l'area C, nel nostro come in tutti gli altri Ministeri, scontano difficoltà maggiori. Quelli effettuati nell'ICQ, hanno riguardato un'esigua percentuale di posti; nel ruolo agricoltura è in pubblicazione la graduatoria definitiva dei passaggi alla qualifica C1. Proporremo l'incremento del contingente dei passaggi tra le aree da attuare tramite lo slittamento delle graduatorie vigenti, sia per l'ICQ che per il ruolo agricoltura.
- ❑ **formazione e aggiornamento professionale.** Per la CGIL la formazione continua rappresenta l'elemento fondamentale per il rilancio della Pubblica Amministrazione, quindi il nostro obiettivo è *"Formazione e aggiornamento qualificati, continui e rivolti a tutti i lavoratori"*.
- ❑ **salario accessorio.** In considerazione della diminuzione della parte fissa del FUA utilizzata per l'aumento dell'indennità di amministrazione, sarà necessario ripensare l'intero accordo; proporremo una revisione dei criteri precedentemente adottati per un reale e percepibile aumento della produttività degli uffici e perseguiremo lo snellimento dei tempi di contrattazione per ridurre i tempi delle erogazioni, anche attraverso l'attivazione dell'accredito sui C/C, come già attuato nell'ICQ. Nell'anno 2007 le somme assegnate alla contrattazione di sede sono state aumentate, con il prossimo accordo dovremo realizzare la piena autonomia contrattuale delle RSU sulle modalità di ripartizione delle risorse per dare vera autonomia ai delegati delle RSU nella contrattazione di posto di lavoro.
- ❑ **Indennità BSE.** La proposta della FP-CGIL, appoggiata dall'Amministrazione, condivisa sin dall'inizio dalla CISL e solo successivamente dalla UIL, ha ottenuto l'impegno del Ministro De Castro – finora disatteso - per l'adeguamento dello stanziamento all'aumentato numero di lavoratori, tale da **riportare le quote pro-capite spettanti agli importi erogati nell'anno 2001**.
- ❑ **Indennità di trasferta.** Abbiamo portato il problema dei lavoratori del Mipaaf all'attenzione dell'ARAN, per il tramite dei sindacati confederali, i quali hanno posto come obiettivo prioritario il ripristino di tale indennità per il Mipaaf.
- ❑ **Norme sulla sicurezza e igiene degli ambienti di lavoro.** Pretenderemo il rispetto delle norme e delle condizioni igienico-sanitarie in tutte le sedi di lavoro.
- ❑ **lavoro esternalizzato.** Oltre alle attività già recuperate, è necessario procedere al recupero, ove possibile, di tutte le attività istituzionali;
- ❑ **omogeneizzazione delle tipologie di contratti di lavoro precari.** Chiederemo una ricognizione delle varie tipologie contrattuali, delle quali proporremo l'omogeneizzazione contrattuale, ove possibile, al fine di garantire **pari diritti e trattamenti per tutti**; in questo contesto **perseguiremo l'obiettivo dell'avvio di processi di stabilizzazione**. Continueremo a stimolare il corretto utilizzo dei lavoratori somministrati, affinché essi possano apportare il proprio contributo nell'ambito dell'organizzazione degli uffici; ricercheremo soluzioni per la trasformazione dei contratti di somministrazione lavoro in contratti a tempo determinato, al momento l'unica soluzione percorribile per avviare processi di stabilizzazione.
- ❑ **garantire un corretto sistema di relazioni sindacali**, che renda chiare ed accessibili le libertà sindacali delle RSU.