Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento Nazionale M.ro dell'Economia e delle Finanze
Tel. 06/47613989 fax 06/4743136 e-mail uiltesorobilancio@libero.it

INFORMAZIONI SINDACALI

Circolare
Del 02/02/2005

Ai Coord. Regionali UIL Economia e Finanze
Ai Coord. Provinciali UIL Economia e Finanze
Ai Componenti il Comitato Direttivo Nazionale
A tutti i lavoratori del Ministero

Intervento del rappresentante UIL nella Commissione Mobbing

L'intervento di oggi 31 gennaio 2005 è formulato leggendo delle annotazioni scritte per rendere più chiari i contenuti e facilitare nei limiti del possibile l'ingrato e difficile compito di chi verbalizza gli interventi.

Desidero esprimere un particolare ringraziamento alla segreteria che assiste ed accompagna lo svolgersi dei lavori.

Inoltre rivolgo un pensiero ai colleghi dei Ministeri ed in particolare a quelli del MEF perché con determinazione e ripetute giornate di sciopero hanno consentito alle Segreterie Nazionali Sindacali del Comparto Ministeri, firmatarie del CCNL, di conseguire, tra l'altro, un obiettivo estremamente importante dal punto di vista sociale cioè l'istituzione di un Comitato sul fenomeno del Mobbing le cui finalità e compiti sono ben delineate nell'art.6 del contratto. Questo Comitato concretizza nella sua propria istituzione (ma non completa) i sacrifici economici di numerosi colleghi. Mi rifiuto di credere che questo organismo sia percepito come un'"incommodum" cioè un fastidio, una cosa noiosa che si deve fare per forza.

Partecipare a questo comitato è per me ed anche per l'O.S. che mi ha designato, motivo di grande impegno nell'ambito di un'attività sociale altamente emerita perché significa ricordare ed avere ben presente nella propria mente gli sguardi e i volti rassegnati ed avviliti di coloro i quali, e spero siano veramente pochi (ma non è così), si trovano nell'impossibilità di reagire a soprusi ed a forme subdole e palesi di intimidazione e violenze morali e psichiche che si verificano anche all'interno di questo Ministero.

Nello specifico, l'impostazione di chi vi parla è tutelare le norme che tutelano i lavoratori e successivamente chiedere l'applicazione delle medesime in difesa dei lavoratori. Il compito che si persegue è difendere, solo e sempre difendere, è respingere contrastare tutto ciò che è dannoso e reca nocumento

all'equilibrio psico-fisico nell'ambiente lavorativo, utilizzando solo e sempre gli strumenti consentiti come per esempio l'art.6 del CCNL.

Non possiamo sottacere alla luce di quello che succede oggi in diversi Uffici, una esperienza di grande rilevanza che avremmo voluto si estendesse in tutte e strutture ed uffici del Ministero, cioè la grande sensibilità e competenza rivolta alla soluzione di problemi di organizzazione amministrativa nonché alle dinamiche interpersonali dal vertice gerarchico dell'allora esistente Direzione Generale dei Servizi Periferici del Tesoro a cavallo degli anni 1987/1996.

Ciò premesso si esprime una notevole difficoltà a svolgere con l'occorrente serenità il compito affidato perché evidenti sono le distorsioni nella composizione del Comitato. Cercherò di spiegarmi con la maggior chiarezza possibile.

Vero è che questo Organismo sul Mobbing non ha la potestà di modificare il Decreto Ministeriale, e lo sappiamo bene, ma troncare le nostre argomentazioni sul V Dipartimento dicendo che non è stato emanato il regolamento e che le relazione sindacali sono gestite in maniera separata (verbale del 22 dicembre 2004) è davvero inquietante e poco garbato. E' sufficiente leggere la relazione del Presidente del Coordinamento UIL MEF presentata in un pubblico convengo il 10 novembre 2004 sullo stato della riforma del nostro Ministero, alla presenza di autorevoli esponenti politici e dipartimentali per comprendere che per la UIL le cose stanno diversamente. Inoltre si può chiedere di procedere all'approvazione di un Regolamento (e tra l'altro non è chiaro se sarà recepito in un apposito decreto ministeriale) che se non sarà modificato in numerosi punti, presenterà contenuti limitati e ridimensionati ed in contrasto sostanziale rispetto alle finalità e compiti del comitato previsti nel contratto? Se poi questa ipotesi di Regolamento fosse recepita in un Decreto Ministeriale cosa accadrebbe se alcune disposizioni fossero in contrasto con quanto enunciato nell'art.6, fonte primaria di obblighi e garanzie reciproche tra Amministrazione ed OO.SS. Si chiederà l'applicazione della clausola di interpretazione sui contratti? E che dire dell'assenza di un rappresentante del comitato delle pari opportunità?

Un paradosso, la non opportunità di partecipare come previsto ai lavori del Comitato Mobbing . Nomen omen.

A questo punto che fare? Il Comitato Mobbing chiederà all'Amministrazione l'integrazione necessaria oppure analogamente alla questione "Politiche Fiscali" si pronuncerà con un "non possiamo" e andrà oltre?. Si oltre il contratto!

In ambedue le ipotesi sopramenzionate notevole sarà l'imbarazzo della decisione perché se il Comitato dovesse proporre l'integrazione, con un nuovo provvedimento del componente del Comitato Pari Opportunità, ci si dovrebbe interrogare sul perché non si utilizzi la medesima procedura sulla questione delle Politiche Fiscali, e proporre all'Amministrazione un quesito sulla possibile integrazione di un rappresentante del V Dipartimento, con diritto di voto,

presso il Comitato Mobbing. E' evidente che in atto, leggendo il verbale del 22 dicembre 2004, il primo e vero ostacolo di natura incomprensibile, è all'interno di questo Comitato Mobbing che non vuole proporre neppure il quesito della rappresentanza delle Politiche Fiscali (con diritto di voto).

A proposito dell'argomento testè citato ci si è accorti, strada facendo, di non essere più soli perché qualche delegazione sindacale ha notato la" mancata , apparsa ai più incomprensibile, designazione dei rappresentanti del V Dipartimento" e quindi "la fragorosa assenza del medesimo Dipartimento".

Tutto ciò premesso chiedo che sia riesaminata con maggiore attenzione la problematica della rappresentanza delle Politiche Fiscali e a questo riesame rivolgo l'attenzione anche della Vice-Presidenza quale garante dell' indirizzo politico sindacale della delegazione dei lavoratori e chiedo che la stessa Vice-Presidenza promuova le occorrenti intese con tutti i rappresentanti sindacali affinchè il futuro regolamento non contenga disposizioni in contrasto con i contenuti e le finalità dell'art.6 del contratto, ivi compreso il principio che in caso di contrasto di applicazione del contratto, l'art.6 è sovraordinato alle disposizioni regolamentari ed in caso di ulteriore contrasto deve intendersi operativo l'art.12 del CCNL (1998/2001 G.U. n.41) concernente l'interpretazione autentica .

Si prende atto che il Comitato ha ricevuto via mail comunicazione da parte dello scrivente relativa alla segnalata questione dell'Ufficio X - SCP – Dipartimento IV – di cui non si dà lettura e che costituisce parte integrante ed integrale di questo intervento.

Invio il testo della lettera degli impiegati dell'Ufficio X – SCP- Dipartimento IV che denunciano un sistematico "disagio logistico ed organizzativo" protratto da lungo tempo, quattro anni, "regole costrittive emanate dal Dirigente in forma orale e rimaneggiate di continuo in senso sempre più oppressivo", " un metodo intimidatorio e ricattatorio", "interrogatorio effettuato singolarmente con ogni firmatario"(della lettera in questione) nonché "l'eventualità di andare incontro a provvedimenti disciplinari".

I fatti come sopra riportati in maniera sintetica assumono una rilevanza sociale all'interno del Ministero nonchè nella sfera privata e potrebbero avere già determinato, stante il lungo periodo di disagio, o potrebbero determinare "sindrome da disadattamento ovvero sindrome post-traumatica da stress , cioè una risposta ritardata o protratta ad un evento fortemente stressante o ad una situazione di natura altamente minacciosa in grado di provocare diffuso malessere in quasi tutte le persone".

Tutto ciò premesso a parere dello scrivente e tenuto conto delle finalità e dei compiti del Comitato Mobbing indicati nell'art 6 CCNL, non si può disattendere l'urgenza di proporre un'indagine conoscitiva e l'istituzione di un Comitato ristretto per acquisire direttamente presso tutti i soggetti interessati gli elementi necessari a formulare proposte all'Amministrazione in ordine alla prevenzione ad al contrasto di situazione pericolose per la salute fisica e morale dei lavoratori dell'Uff.X e più in generale al

miglioramento della qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro nel menzionato Ufficio.
In ultimo lo scrivente ritiene opportuno riproporre all'attenzione del Presidente, del Vice Presidente e del Comitato tutto, la necessità di tutelare, da ogni azione di minaccia o di ritorsione qualunque soggetto denunci un'eventuale caso di Mobbing.

Si segnala un nuovo caso di possibile Mobbing presso l'Ufficio XIV della Direzione Generale degli Uffici Locali e dei Servizi del Tesoro.

LA SEGRETERIA NAZIONALE