

Il CDA a quasi 6 mesi dall'insediamento...

Nella newsletter n. 24 del 15 settembre 2017 ci eravamo lasciati con il benvenuto al nuovo CDA, e con l'auspicio – *formulato da tutti noi* – affinché l'innesto di forze e volti nuovi concorresse ad attenuare le incertezze che sempre incombono su ogni cambiamento, contribuendo al dinamismo di Zètema con impulsi e progettualità rinnovate.

Non è stato un passaggio indolore, per nessuna delle parti in causa: benché forti del rinnovo del contratto di servizio da poco sottoscritto, molte sono state le questioni che come Organizzazione Sindacale abbiamo avuto premura di porre all'attenzione della Presidente e del nuovo Amministratore Delegato, quasi non lasciandogli il tempo di familiarizzare con una realtà articolata e complessa come quella della nostra Azienda. Forse molti di voi ricorderanno la nota inviata al dottor Tagliacozzo il 26 Ottobre scorso, dove illustravamo puntualmente, in una lettera di ben 6 pagine, le istanze sindacali a nostro avviso più urgenti (oltre 20 punti), trasversalmente su tutte le Aree,

Dopo qualche mese dall'insediamento del nuovo CDA, crediamo sia possibile fare un primo bilancio di questo periodo di transizione, anche alla luce della considerazione riservata a quelle nostre sollecitazioni.

Quando ci si incontra per la prima volta intorno ad un tavolo sindacale, è normale aspettarsi un clima di reciproca diffidenza: non in mala fede sia ben chiaro, ma perché semplicemente si è ancora "perfetti sconosciuti" gli uni per gli altri. A mente fredda, possiamo invece affermare con assoluta soddisfazione di **aver trovato una controparte attenta e rispettosa** dell'apporto positivo che le OO.SS. tutte garantiscono per il buon funzionamento dell'azienda.

A titolo meramente esemplificativo, vogliamo sottolineare il proficuo sostegno che la Presidenza e il dottor Tagliacozzo hanno assicurato per la positiva risoluzione di tre delle questioni che più ci stavano a cuore, e che erano state esplicitate nella lettera di Ottobre: la gestione della **situazione Macro** con il ricollocamento negli altri siti museali delle risorse interessate, le **valorizzazioni**, e l'**ampliamento definitivo** dell'orario per il personale di custodia interessato a questa possibilità.

In merito al primo punto, la soluzione del problema ha superato le aspettative – *ricordiamo che prima dell'estate ci veniva prospettato un rientro graduale e diluito nel tempo con il ricorso all'istituto del "comando" o del "distacco" per il personale che doveva rimanere* – consentendo a tutti i lavoratori di essere ricollocati da subito all'interno dell'Azienda. Ovviamente la prudenza dimostrata al tempo dalla nostra Sigla Sindacale, quando si era posta la questione della sofferenza che si stava vivendo all'interno dei siti museali (a causa dei pensionamenti non sostituiti, del non più possibile ricorso agli accessori e alle nuove assunzioni) verso chi paventava in maniera sconsiderata una risposta definitiva ovvero a tempo indeterminato degli ampliamenti orari invece che in forma temporanea, è stata pienamente confermata e

assolutamente lungimirante. Se si fosse ceduti a questo, oggi quel personale non sarebbe stato certamente garantito nel suo rientro. Oltretutto, se si fosse proceduto in quel momento con l'ampliamento a tempo indeterminato con l'obbligo di attingere dalle graduatorie in essere, non si sarebbe data la possibilità, per ben sette mesi, a coloro che si trovano in una posizione più arretrata di poter avere le ore aumentate, che altrimenti non avrebbero avuto.

Relativamente alla seconda questione è innegabile che la disponibilità ad inaugurare un nuovo piano delle valorizzazioni ha significato da una parte evitare l'assurdo spreco del fondo accantonato nel 2016, e dall'altra di dare qualche opportuno riscontro soprattutto a riguardo di adeguamenti di inquadramento. C'è da sottolineare che in questa annualità siamo stati penalizzati dalla cifra relativa all'accantonamento di cui all'art. 64ter, in quanto la somma a disposizione era di circa 65.000 euro, ovvero mancante di 40.000 euro utilizzati l'anno precedente.

Riguardo all'ampliamento definitivo dell'orario di lavoro per il personale di custodia – *questione delicata e complessa, e sicuramente "in fieri" viste le criticità emerse in merito alla graduatoria* – pensiamo che questo sia un primo passo fondamentale, che non solo va incontro alle giuste istanze di tanti lavoratori, ma riconosce – *in accordo con quanto da noi sostenuto da tempo* – nella carenza strutturale del personale museale una delle note dolenti della nostra Azienda: e credo si possa essere tutti concordi sul fatto che ammettere l'esistenza di una difficoltà sia la premessa, la condizione irrinunciabile, per arrivare a una risoluzione della stessa.

Considerazione, questa, che può essere estesa anche alla **questione dei buoni pasto**: come Organizzazione Sindacale non solo siamo soddisfatti della prontezza (su nostra segnalazione emessa già con nota del 14 novembre 2017) con cui l'Azienda ha affrontato la questione della spendibilità degli stessi, avviando tutte le verifiche del caso presso gli Enti preposti, ma abbiamo soprattutto apprezzato la disponibilità dell'AD a prendere in considerazione la nostra proposta di **estendere il buono pasto a tutti i lavoratori turnisti**, a prescindere dall'orario di lavoro svolto. Come ricorderete, lo scorso anno sono emerse delle inspiegabili disparità di trattamento tra il personale museale: ad alcune fasce di orario (evidentemente non disagiate), corrisponde il riconoscimento del buono pasto, mentre nulla viene corrisposto a quei lavoratori che espletano il proprio servizio in fasce orarie che differiscono dalle precedenti per soli dieci, quindici minuti e, veramente insensato, negato a chi fa orari più lunghi rispetto a chi invece lo percepisce! **La CISL è stata la sola Organizzazione Sindacale a chiedere di sanare questa disuguaglianza con vera determinazione**, negli unici due modi possibili: o tornando ad una applicazione più stringente della normativa vigente, o estendendo il benefit a tutti i turnisti. Non ci nascondiamo che quest'ultima soluzione – *quella da noi caldeggiata* – comporterebbe un costo per l'Azienda, ma apprezziamo l'impegno del dottor Tagliacozzo a voler valutare il problema e lo ringraziamo per non voler chiudere gli occhi di fronte a un'ingiustizia tanto palese...confidando che risolva nel più breve tempo possibile questa annosa e gravosa situazione, anche al fine di scongiurare ricorsi vertenziali che sicuramente non giovano alle corrette relazioni sindacali fino ad ora vicendevolmente intraprese.

Riteniamo che un'Azienda possa crescere se ha i conti in ordine, se è innovativa, dinamica e competitiva, ma anche e soprattutto se non disperde il capitale umano che la sostanzia, e se "dall'alto" ci si impone di centrare l'obiettivo primario della crescita motivazionale di tutto il personale.

Per questo, confidiamo che la cordialità, l'attitudine all'ascolto e la disponibilità dimostrati dal Presidente (con la quale abbiamo personalmente avuto un piacevole incontro dove sono emersi numerosi punti di condivisione) e dall'Amministratore Delegato, in questi primi mesi non vengano meno anche e soprattutto nel prossimo futuro, e auspichiamo anzi una collaborazione sempre maggiore nel discutere nuove questioni e – *perché no* – nel ridiscutere vecchi assetti, con il coraggio, da entrambe le parti, di andare anche oltre le “gabbie” che i rispettivi ruoli ci impongono.

Siamo inoltre in attesa dell'*assessment* aziendale annunciata dalla Presidente e dall'Amministratore Delegato, fiduciosi che vi potranno essere elementi di novità, certamente fisiologici durante un cambiamento, soprattutto quando questo avviene dopo molti anni. Il rinnovamento, ragionato e coscienzioso, come già sostenuto, riteniamo sia sempre una peculiarità salubre per la vitalità di una società fortemente caratterizzata dal profilo professionalmente alto dei propri dipendenti.

In conclusione, recepiamo con piacere la richiesta e la volontà dell'Amministratore Delegato di condividere con le OO.SS. un piano di “organizzazione” che possa contenere delle regole strutturali e sufficientemente chiare in grado di consentire una più facile gestione delle varie problematiche di gestione del personale.

Lettere inviate...

Riportiamo di seguito alcune nostre lettere inviate all'Azienda nell'ultimo periodo, per le quali abbiamo ricevuto talune risposte, ma siamo in attese di altre.



**Clicca le lettere
per visualizzarle**

[Lettera “Questioni urgenti”](#)

[Lettera “Card QUIGROUP!”](#)

[Lettera “Richiesta chiarimenti lavoratori”](#)

[Lettera “BUONI PASTO”](#)

[Lettera “TFR progressivo”](#)

[Lettera “Criticità PIT”](#)

[Lettera “Scopertura postazioni PIT”](#)

[Lettera “Parcheggio auto sul Colle Capitolino”](#)

Informative inviate ai lavoratori...

Riportiamo di seguito anche le ultime informative inviate ai lavoratori a seguito degli incontri sindacali.



**Clicca le lettere
per visualizzarle**

[Informativa “part-time del 17 gennaio 2018”](#)

[Informativa “incontro del 18 gennaio 2018”](#)

[Informativa “incontro del 31 gennaio 2018”](#)

VISITATE IL NOSTRO SITO - VISITATE IL NOSTRO SITO - VISITATE IL NOSTRO SITO - VISITATE IL NOSTRO SITO

www.zetemacisl.it

VISITATE IL NOSTRO SITO - VISITATE IL NOSTRO SITO - VISITATE IL NOSTRO SITO - VISITATE IL NOSTRO SITO