

Spett.le **Zètema Progetto Cultura**

Dott. Remo Tagliacozzo
Amministratore Delegato

Dott.ssa Gemma Rubino
Resp. Risorse Umane

Roma, 27 settembre 2018

Oggetto: Questioni urgenti irrisolte.

A distanza di oltre un anno dall'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione e da esattamente 11 mesi da quanto con corposa lettera di sei pagine del 29 ottobre 2017, si segnalava oltre 20 punti di criticità su tutti i settori dell'Azienda, con rammarico si deve constatare che la maggior parte di essi non soltanto appaiono non risolti, ma per molti di essi neanche oggetto di discussione e pertanto di adeguata e opportuna attenzione. Si consideri inoltre che a quella lettera che aveva lo scopo di fornire uno strumento che esponesse le problematiche che esigevano valutazione e verifica diligente nel momento in cui vi era stato un radicale rinnovamento dei vertici Aziendale, che certamente necessitavano di una opportuna conoscenza delle criticità, sono seguite decine di altre lettere e note più specifiche che riguardavano le singole situazioni, poste sempre all'attenzione del Responsabile delle Risorse Umane e dell'Amministratore Delegato. Di tutte queste, si è ricevuta soltanto qualche residuale risposta, purtroppo quasi mai del tutto risolutiva.

Tale situazione ha determinato un inevitabile inasprimento da parte del personale che quotidianamente si trova a confrontarsi con le molteplici difficoltà, riversando puntualmente tale esasperazione alle Organizzazioni Sindacali, le quali hanno il compito istituzionale di rappresentare tutte le istanze e i diritti che derivano dal lavoro, sia dei singoli lavoratori che collettivamente. Tale esasperazione dei lavoratori, è stata altresì rappresentata più volte ai vertici aziendali, anche per le vie brevi, ma purtroppo, a nostro parere, mai attenzionata come invece dovuto.

Per questo riteniamo di delineare ancora una volta tutta una serie di questioni che necessitano di essere affrontate urgentemente, richiedendo una valutazione immediata già dal prossimo incontro sindacale del primo ottobre che, se pur presenta all'ordine del giorno il tema dello Smart Working, riteniamo necessario che l'Azienda appronti una discussione generale su tutte le questioni aperte o che comunque esprima con chiarezza come e quando intende affrontarle, assumendo degli impegni oggettivi.

Nello scongiurare che si renda necessario arrivare ad una situazione di maggiore inasprimento delle parti, deve essere alquanto chiaro che **se questa Organizzazione continuerà a rimanere inascoltata nelle proprie rivendicazioni, sarà costretta a dare seguito, sin dall'immediato e senza ulteriori sollecitazioni, a quanto richiesto ormai da tempo dai lavoratori, attuando cioè tutte le azioni sindacali legittime, quali le previste forme di sciopero contemplate dalla norma, che saranno precedute dallo stato di agitazione di tutto il personale coinvolto.**

Si riportano di seguito i punti salienti di maggior urgenza che richiedono una immediata risoluzione:

- **Custodia personale con postazione fissa**

- L'erogazione dei Buoni Pasto per quelle fasce orarie ad oggi discriminate e per le quali si è consegnato all'Azienda da tempo il costo economico ed persino inviato una diffida legale (anche per il personale Biglietterie e Librerie/Bookshop);
- Ulteriori ampliamenti orari per i part time (eccessivo utilizzo del personale H501 e ricorrente allungamento di orari dei lavoratori che arrivano anche a espletare 12 ore di seguito);
- Continui problemi dovute alle temperature all'interno dei musei (troppo caldo in estate ed eccessivo freddo di inverno);
- Trasparenza sugli straordinari: necessità di rivedere gli accordi passati, non più in linea con la situazione attuale;
- Necessità di una nuova dotazione di divise aziendali, migliori per qualità;
- Al fine di una maggiore ed opportuna funzionalità del servizio presso i Musei Capitolini, si chiede il ripristino del turno P1 con orario 12,30/18,30, necessario per coprire una scopertura del servizio che si viene a creare. Infatti, i part-time 30h entrano in servizio la mattina alle ore 6,30 e terminano alle ore 13,00, mentre i full-time iniziano il servizio pomeridiano alle ore 13,40, pertanto si viene inevitabilmente a produrre una scopertura, se pur momentanea, di circa un'ora. Ovviamente tale criticità incide anche sulle varie richieste di permessi personali in uscita dei lavoratori, che soventemente si vedono negare le relative richieste;
- Si sollecita la necessità per il personale in servizio presso i Musei Capitolini di poter parcheggiare sul colle capitolino durante i week end e le festività, al fine della sicurezza dei lavoratori soprattutto femminile, in assoluta coerenza con gli anni precedenti;

- Per l'intero settore museale, soprattutto il personale di custodia, si cominci a prevedere un nuovo percorso di valorizzazione in tempi scaglionati.

- **Custodia personale Jolly**
 - L'impossibilità di organizzare la propria vita privata per il fatto di ricevere i turni solo il venerdì pomeriggio per la settimana successiva;
 - La quasi totalità di turni pomeridiani;
 - Essere assegnati nella stessa settimana a musei diversi, con la conseguenza di doversi spostare continuamente su Roma, e quindi con un trattamento penalizzante rispetto ai colleghi che hanno assegnato un museo fisso, turni e orari stabiliti, ed oltretutto senza il riconoscimento di una indennità di disagio;
 - Per i part time i giorni di Ri.La (Riposo Lavorativo) scelti dall'Azienda sono spesso collocati nei giorni festivi e pertanto si aggiunge una chiara penalizzazione economica;
 - Il divieto di poter fare richiesta del Riposo Festivo prima di aver ricevuto i turni ed aver appurato di essere stati messi in servizio;
 - La penalizzazione del nuovo "orario intermedio" imposto ai lavoratori senza un opportuno riscontro al tavolo sindacale.

- **Custodia servizio al territorio**
 - Sistema di bigliettazione inadeguato;
 - La possibilità di effettuare cambi di riposo;
 - Necessità di giacconi invernali e il rispetto di quanto concordato al tavolo sindacale nell'indossare l'abbigliamento più comodo e adeguato alle temperature nei siti esterni.

- **Bigliettera – Librerie/Bookshop**
 - La riorganizzazione di un orario di lavoro e non la mera esecuzione del contratto integrativo, vista come unica strada percorribile da altre OO.SS.. L'accordo prevede delle domeniche di riposo a patto che i lavoratori si sostituiscano fra loro senza costi aggiuntivi per l'azienda;

- L'eccessiva mole di lavoro per operatore, il comparto risulta saturo di servizi e i disagi per la MIC sono quotidiani.
- **Turismo Infopoint (P.I.T.)**
 - FIUMICINO: la necessità che la chiusura delle vendite al pubblico avvenga alle 20,15 al fine di potere effettuare le necessarie operazioni contabili di chiusura e una chiusura anticipata dei ritiri *Roma Pass* già pagate on line (vi è già una comunicazione ufficiale per chiudere anticipatamente il contante). Dopo le 21,00 per gli operatori risulta pressoché impossibile tornare a casa con il passaggio dei treni poco frequente, infatti il primo utile è alle ore 21,12 e poi ogni 30 minuti, sarebbe pertanto auspicabile rimodulare l'orario di tale PIT, magari con una maggiore sovrapposizione d'orario tra gli operatori della mattina e quelli del pomeriggio;
 - TERMINI: si rileva che spesso ci sono due titolari su tre e le condizioni climatiche non sono favorevoli perché c'è molto caldo d'estate e freddo d'inverno. La postazione, come già rilevato dalla dott.ssa Selloni in Assessorato nel corso di un incontro con la nostra organizzazione, è pessima e tutti si auspicano un cambio di postazione. Si richiede inoltre che venga ripristinata la tendina per le operazioni contabili di chiusura, che allo stato attuale avvengono di fronte all'utenza e quindi non in sicurezza. La necessità che vi siano 30 minuti di tempo per le operazioni di chiusura e questo sarebbe forse auspicabile per tutti i Punti Informativi Turistici. I lavoratori in questo sito, effettuano una turnazione che prevede l'obbligo allo straordinario di 1 h e 15, l'orario del punto informativo è infatti dalle 08,00 alle 19,00, con chiusura al pubblico alle 18,45. Pertanto si richiede un orario uniforme dei Punti Informativi Turistici del centro storico, con orario 09.30 - 19.00 e cessazione del turno alle ore 19,15, oppure in alternativa un orario conforme a quello del PIT Ciampino, ossia 08.30 - 18.00, con cessazione del turno alle 18,15;
 - FORI: la tipologia e collocazione della struttura determina un eccessivo caldo durante l'estate. In tale periodo estivo inoltre il sito chiude alle ore 20,15 e si richiede che l'orario rimanga lo stesso di quello che si ha durante l'anno, ossia 9.30 – 19.15 (chiusura al pubblico ore 19.00);
 - SONNINO: andrebbe rimodulato l'orario in quanto si chiude alle ore 20,15. Spesso si soffre il caldo in quanto il condizionatore è probabilmente da sostituire perché spesso stenta a funzionare;
 - Una problematica comune a tutti i Punti Informativi Turistici è quella della MIC card. Si chiede se per quello che concerne le deleghe se ne possono fare massimo 2 a persona;

- La necessità che al personale social e web sia riconosciuto la retribuzione accessoria erogata ai P.I.T. e non vi siano pertanto disuguaglianze di trattamento economico tra gli stessi operatori (stessa situazione per il personale del call center);
- La necessità per il settore Turismo (PIT, Call Center e personale social/web del Dipartimento) siano oggetto di valorizzazione per l'alta professionalità che li distingue e per il tempo trascorso dall'ultima progressione;
- La situazione di una operatrice che svolge la stessa mansione degli altri colleghi ma con inquadramento nettamente inferiore;
- La verifica puntuale, per tempo, delle altre chiusure e se si intende procedere effettivamente in tal senso.

- **Catalogazione**

- Si segnalano diverse problematiche dell'Area Catalogazione nella quale sono impegnati 6 archeologi, 24 storici dell'arte, circa 30 operatori culturali, un fotografo ed alcuni amministrativi. La principale problematica che si è più sottolineata è legata alla tipologia del lavoro, che si può considerare un demansionamento per le figure più alte (art.28 bis): nello specifico dall'anno 2000 il personale dell'area svolge la stessa attività che consiste nell'immissione di dati nelle schede archeologiche o storico-artistiche, lavoro che dall'anno 2008 viene svolto con il programma informatico utilizzato da Roma Capitale denominato *SIMART*. Alcuni storici dell'arte inseriscono anche dati relativi agli archivi comunali, con dati di carattere amministrativo (ad esempio le delibere comunali), i progetti, i dati finanziari, i disegni ed altro. Il caso più eclatante e "scandaloso" è il progetto di Macro Testaccio dove sia gli storici dell'arte che gli operatori culturali hanno dovuto manovrare scatoloni sporchi e lasciati in condizioni indecenti, sebbene l'azienda ne avesse comunicato la bonifica. Quanto su esposto ha provocato un livellamento verso il basso delle qualifiche più alte senza che vi sia mai stata una distinzione del tipo di lavoro rispetto ai livelli del personale impegnato. Si fa presente, inoltre, che il personale non è coinvolto nelle attività di divulgazione, nella comunicazione, nella stesura di testi per cataloghi di mostre, in progetti europei, nella pubblicazioni di vario genere e solo in rari casi è impegnato in attività più qualificanti. Gli operatori culturali sono prevalentemente impegnati nel multimediale e nelle scansioni di materiale cartaceo, tranne qualcuno impiegato a Palazzo Braschi, coinvolto nel centro bibliografico informatizzato, professionalità che potrebbero essere impegnate in altre iniziative culturali. Al demansionamento si aggiunge la scarsa considerazione e rispetto verso i

lavoratori da parte della maggioranza dei funzionari di Roma Capitale, che decidono di affidare, nella maggior parte dei casi, i lavori più qualificanti a collaboratori esterni, invece che affidarli ai lavoratori di Zètema che possiedono tali professionalità, fatto che lede la dignità delle persone sancite all'art.52 del CCNL. Si chiede pertanto che gli incarichi vengano assegnati secondo le competenze e il rispetto dei lavoratori. Dal punto di vista dell'organizzazione del personale si chiede che si possa considerare una rotazione di alcune persone che non sono mai state spostate dalle loro strutture museali, nel rispetto delle tutele di legge, e che le comunicazioni degli spostamenti e nuove assegnazioni siano date necessariamente per iscritto. Scarsi sono i corsi di formazione che quando vengono disposti interessano solo una parte del personale e non sono, per la maggior parte, qualificanti per il tipo di attività svolta. Con forte rammarico si fa notare che non si è investito molto in questa Area sia in termini economici, che in termini di qualificazione professionale del personale, né tantomeno nella regolare valorizzazione del personale che negli anni ha comunque acquisito esperienza. Nei fatti l'ultimo processo di valorizzazione che ha coinvolto tutti i dipendenti di questo settore risale all'anno 2008. Negli anni successivi le valorizzazioni hanno riguardato un numero esiguo di lavoratori a differenza di altre aree che hanno visto passaggi generali, continui e progressivi. Ad oggi quindi esistono archeologi, storici e operatori culturali che hanno lo stesso livello di retribuzione dell'anno 2008.

- **Personale amministrativo afferente a via Benigni e sedi esterne**
 - Vi è del personale per il quale non risulta vi sia ancora un adeguamento corretto tra il proprio inquadramento e la reale mansione che svolge, con inevitabile disparità tra colleghi che svolgono la medesima attività.

- **Conservazione**
 - Il demansionamento presente in quest'Area, dovuto alla norma restrittiva che negli scorsi anni ha mutato l'attività dei Restauratori ma non certamente la professionalità, è sempre più evidente e ormai va ad associarsi ad un naturale "invecchiamento" delle risorse impiegate, che evidentemente richiedono una diversa e quanto mai opportuna ricollocazione in altri settori, e merita, come più volte evidenziato, un approfondimento risolutivo.

- **Redazione Web via Benigni**
 - L'istituzione di un'ulteriore redazione social e web presso il Dipartimento

Turismo, simile a quella di via Benigni, impone una attenta verifica che non si vengano a creare disuguaglianze di trattamento, soprattutto di carattere economico, ad attività e condizioni analoghe.

- **Progettazione**

- Le attività e i costi evidenti dell'Area Progettazione a ragione delle alte figure che operano al loro interno, richiedono una riflessione importante e una conseguenza tutela delle professionalità e del proficuo proseguo delle loro opere.

- **Welfare e Smart Working**

- A riguardo all'introduzione del Welfare nel vigente CCNL art.67 bis, si risollecita di concordare quanto prima possibile, nelle forme previste dal CCNL stesso, l'utilità di promuovere forme di retribuzione "flessibile" attraverso l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni e servizi di cui all'art. 51, co. 2, lett. f, f bis, f ter, e co. 3, DPR 917/1986 (c.d. TUIR);
- Lo Smart Working (lavoro agile) impone un ripensamento intelligente delle modalità in cui si svolgono le attività lavorative, chiediamo pertanto che si rispecchi il quadro normativo esistente e si dia seguito alla preintesa convenuta al tavolo sindacale.

- **Richieste di trasferimenti**

- Si chiede di prestare attenzione alle necessità del personale che domanda un trasferimento con particolare impegno verso coloro che presentano delle evidenti difficoltà di salute, di assistenza ad un familiare o di esplicita criticità "ambientale" con colleghi o referenti.

- **Riorganizzazione Aziendale**

- Ad un anno dall'annuncio di una imminente riorganizzazione di tutto l'assetto aziendale, che nello studio di fattibilità ha operato anche una società esterna su mandato aziendale e senza però che le OO.SS. abbiano avuto la possibilità di ricevere alcuna informazione diretta da parte della stessa, ma soltanto qualche minima informazione per conto dell'Amministratore Delegato, si chiede di conoscere dettagliatamente sia i tempi di realizzazione, sia i particolari del nuovo organigramma. Si ricorda che tale *assessment* si riflette pienamente sul personale, pertanto è

assolutamente opportuna l'informazione e quanto possibile la condivisione con il tavolo sindacale. Si ricorda inoltre che la norma obbliga ad una rotazione degli incarichi dirigenziali affinché sia garantita soprattutto una corretta gestione amministrativa e che i criteri di tale rotazione sia, per il futuro, definita in modo chiaro e trasparente con una adeguata programmazione nel conferimento degli incarichi nell'ottica di garantire continuità dell'azione amministrativa e certezza delle situazioni giuridiche. Si ritiene che la rotazione può essere uno strumento per l'accrescimento delle competenze e sicuramente un elemento di novità soprattutto in quelle aree che da diciotto anni sono dirette dallo stesso dirigente.

- **Personale Biblioteche**

- Si chiede di riconoscere il giusto inquadramento contrattuale a tutto il personale impiegato all'interno dell'Istituzione con verifica di tutto quello assegnato al front-office che ancora risulta nell'Area B e di quello utilizzato nei vari uffici tecnici ed amministrativi. E' necessario un allineamento delle varie disomogeneità, in riferimento a livelli, supermini e indennità.

- **Formazione aziendale**

- Si chiede di conoscere nel dettaglio il piano di formazione e le modalità di espletamento, anche in vista della riorganizzazione aziendale. Si è ricevuta qualche informazione di massima da parte dell'Amministratore Delegato, ma ad oggi, a tre mesi dalla fine dell'anno, ancora non si è ottemperato all'obbligo contrattuale, non procedendo in alcun modo.

- **Valorizzazione art. 64ter CCNL Federculture**

- In questo anno ricade la terza annualità prevista dal CCNL Federculture per attuare le valorizzazioni con l'accantonamento economico che deve operare l'Azienda in ottemperanza all'art. 64ter. Si è arrivati a circa tre mesi dalla fine dell'anno (il contratto prevede che si inizi a febbraio la discussione) ma ancora non ci si è confrontati nel merito, nonostante i numerosi solleciti. Si chiede il rispetto di tale obbligo contrattuale.

- **Nuova declaratoria di Aree e Livelli CCNL Federculture**

- A riguardo all'introduzione di una nuova declaratoria di Aree e Livelli previsti nell'ultimo rinnovo del CCNL Federculture, con obbligo a procedere entro dicembre 2018, si chiede di entrare con urgenza nel

merito, anche in considerazione dell'opportunità concessa dall'accordo per le figure cosiddette apicali (nel nostro caso attuali B3 e C3) di considerare, se vi sono le peculiarità professionali, il posizionamento nel Livello (ex Area) superiore, senza alcun aggravio economico per l'Azienda.

Cordiali saluti

F.TO Enrico Vizzaccaro
(Segr. CISL della SAS di Zètema)