



Incontro sindacale del 30 gennaio 2019

L'incontro ha visto l'Azienda rappresentata dalla nuova Responsabile delle Relazioni Sindacali dott.ssa Lucia Di Cicco.

La stessa ha esposto che a breve arriverà un comunicato aziendale a tutto il personale, dove verrà spiegato come sarà applicata la nuova declaratoria dei livelli conseguenza del rinnovo contrattuale del CCNL Fedelculture. Ha specificato che i livelli apicali delle Aree B e C, non passeranno automaticamente nelle fasce superiori. Tuttavia se durante la riorganizzazione aziendale di secondo livello (*crediamo si intendesse la "microstruttura"*), qualcuno non dovesse essere giustamente inquadrato in base alle mansioni assegnategli, gli sarà applicato il giusto inquadramento.

A nostro parere tale posizione rappresenta una **interpretazione unilaterale**, certamente **non rispettosa** di quanto convenuto all'incontro precedente, dove l'Azienda si era impegnata a presentare all'incontro successivo i dati relativi alle figure professionali di livello apicale (B3 e C3) e soprattutto **non aderente** allo spirito e alla volontà delle parti con cui è stato scritto tale accordo in sede di rinnovo nazionale del CCNL Federculture. La nostra posizione è stata sempre molto chiara, se pur non condivisa da alcune altre Organizzazioni, ovvero che, per una interpretazione autentica del testo dell'accordo, tutte le figure B3 e C3 sarebbero dovute passare alla Fascia contrattuale superiore, nella posizione a loro specificatamente dedicata, soprattutto a ragione che tale riposizionamento non comporterebbe all'Azienda alcun costo economico, ma certamente avrebbe rappresentato per i lavoratori interessati una prospettiva migliorativa nel tempo futuro. Si è rammaricati nel prendere atto che l'Azienda non si pone mai in una visione positiva di gratificazione verso il proprio personale, se pur ad invarianza di costi, e ciò che lascia ancor più amareggiati che anche qualche altra Organizzazione si è opposta...motivo che, pur di trovare una ragionevole mediazione, ci aveva portato a chiedere di conoscere nel dettaglio le attività che questo personale svolge così da concordare, collegialmente, che alcuni lavoratori avrebbero certamente meritato un inquadramento alla fascia superiore...ma anche a questa richiesta qualcuno ha storto il naso e ora l'Azienda ha addirittura ritenuto di non tener conto proprio di quella opportunità contrattuale, forse anche per sottrarsi a quel confronto che avrebbe ben evidenziato che in molti casi le attività svolte dai lavoratori non sono propriamente corrispondenti al livello inferiore in cui sono inquadrati. Non si capisce o si finge di non capire, che in sede nazionale non avrebbe avuto alcun senso creare una posizione nelle fasce superiori senza alcun

miglioramento economico (ex B3 e ex C3), se non si fosse inteso offrire una possibilità futura di crescita...perché se il problema fosse solo quello di dare il giusto inquadramento al personale cosiddetto apicale, così come per qualsiasi altro lavoratore collocato in altri livelli, che motivo ci sarebbe di creare quelle nuove posizioni, basterebbe solo che si riconosca la posizione corretta.

Pertanto prendiamo atto di questa posizione rigida dell'Azienda e certamente continueremo a stare accanto ai lavoratori e non risparmieremo vertenze in sede opportuna per il riconoscimento dei giusti inquadramenti.

La dott.ssa Di Cicco ha continuato ad esporre le posizioni dell'Azienda sostenendo che le valorizzazioni siglate con l'accordo del 64ter di dicembre passato, quasi certamente slitteranno (con nostro forte disappunto) perché si deve aspettare la conclusione della riorganizzazione aziendale.

Anche questa posizione dell'Azienda **non ci appare rispettosa della norma contrattuale che prevede che tali valorizzazioni vengano effettuate inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Inoltre, riteniamo che tale fondo è destinato a riconoscere la premialità del lavoratore per l'anno trascorso e non certamente per l'anno a venire, pertanto legarlo alla prossima (o futura) "microstruttura" e quindi ad eventuali incarichi che saranno attribuiti, è una interpretazione di comodo e distorta che non può trovare risposta nell'art. 64ter maturato nell'annualità precedente ma semmai nel giusto inquadramento. Bisogna che si comprenda, una volta per tutte, che posizionare un lavoratore nel giusto inquadramento per le attività che svolge o per nuovi incarichi che gli vengono attribuiti, NON è una valorizzazione ma un doveroso obbligo contrattuale! Pertanto servirsi dell'art. 64ter per fare questo, lo riteniamo eticamente e contrattualmente scorretto.**

L'Azienda ha poi rivelato essere priorità assoluta quella di rivedere la organizzazione del lavoro con particolare attenzione ai troppi turni di lavoro e spesso poco comprensibili. Per questo tema, ha sostenuto che sarà avviata al più presto una discussione mirata.

Su questo tema l'Azienda **ci trova ovviamente non prevenuti e ostativi**, in quanto se c'è da apportare dei miglioramenti noi siamo certamente sempre disponibili, quello che ci preoccupa è che quando si parla di "riorganizzazione" è naturale che ci si **"alzino le antenne"**, perché dietro ai numeri e agli orari, **ci sono i lavoratori con la loro vita lavorativa e familiare**. Pensiamo all'ultima importante riorganizzazione che ha visto un totale rimescolamento di tutto il personale museale che ha comportato non pochi sacrifici ai lavoratori. Gli orari che oggi ci sono, non sono mai stati una scelta sindacale, ma sappiamo che dietro c'è sempre stata una attenzione particolare del precedente Amministratore Delegato che era frutto sia di imposizioni contrattuali derivate dal contratto di servizio ma anche di attento studio sulle fasce di fruizione della cittadinanza che si differenzia da sito a sito. E i lavoratori, loro malgrado, si sono

adeguati impostando l'organizzazione della propria vita familiare e affettiva a quegli orari. Pertanto il nostro approccio a questo tema, sia chiaro, sarà collaborativo e prudente...ma sia altrettanto chiaro che se tante volte qualcuno sta tentando di mettere in atto una sorta di "escamotage" per rimodulare la maturazione o meno del buono pasto, ci troverà assolutamente contrari. Il **buono pasto a chi oggi è riconosciuto è legittimo**, perché parte è frutto di un accordo sindacale e parte è il risultato di una conciliazione avvenuta davanti al Prefetto per sanare una illegittimità che l'Azienda aveva posto in atto per un determinato periodo allargando la fascia di erogazione prevista dall'accordo in maniera del tutto unilaterale...semmai lo si dovrebbe riconoscere a chi oggi è rimasto fuori! In alternativa, ribadiamo, siamo disponibili a trovare nuove soluzioni ma che non comportino una perdita economica di tale "benefit" a quei lavoratori a cui ad oggi è riconosciuto. Noi siamo per apportare migliorie...siamo per aggiungere e non per togliere!

La Responsabile delle Relazioni Sindacali ha di seguito evidenziato l'intenzione dell'Azienda di non rinnovare da subito il Contratto Integrativo, in quanto a breve partirà la discussione per il rinnovo del CCNL Fedelculture che è scaduto.

Questa posizione dell'Azienda **ci trova abbastanza concordi** perché riteniamo prematuro procedere ad un rinnovo dell'Integrativo quando si ha ancora un anno di vigenza contrattuale e soprattutto perché abbiamo tutta una **serie di criticità che devono essere affrontate con la massima urgenza**. Per questo, pur dando noi già da tempo la disponibilità a procedere alla discussione del rinnovo, di fatto non ci è mai riusciti neanche ad iniziare, perché ogni qual volta una emergenza spuntava all'ordine del giorno e molte altre sono in attesa di essere affrontate. Abbiamo chiesto più volte diversi tavoli di confronto su temi che sono anche oggetto di conciliazione con il Prefetto, per non parlare della situazione del clima eccessivo nei siti e tanto altro ancora (questione dei jolly, del servizio al territorio, delle biglietterie librerie/bookshop, della catalogazione, la questione delle divise, ecc..). Si consideri inoltre che a breve inizierà la discussione del CCNL di Federculture che dovrà necessariamente servire da riferimento per un corretto rinnovo dell'integrativo che dovrà essere rivisitato, come da noi più volte sostenuto, iniziando dal primo articolo e fino a giungere all'ultimo. Abbiamo ancora un anno di vigenza, utilizziamolo per assumere le posizioni più opportune, certamente guardando a ciò che avverrà in sede di rinnovo nazionale e lavoriamo su singoli accordi migliorativi e trasversalmente su tutti i settori, considerando che alcuni di quelli che si sigleranno, potranno semmai, essere utili per ricondurli alla fine all'interno del nuovo integrativo.

A riguardo del Turismo l'Azienda ha rimandato di 15 giorni circa la discussione in quanto non ci sono indicazioni chiare da parte del dipartimento competente. Sarà cura dell'Azienda di riconvocare il tavolo quando ci saranno indicazioni precise al fine di avviare il bando di reperimento con indicazioni precise.

Su questo settore per noi anch'esso molto importante, l'Azienda purtroppo non intende prendere in considerazione la creazione di una squadra sostituti degli operatori degli Infopoint, in quanto non ci sarebbero le coperture finanziarie...eppure preferisce continuare a pagare la società esterna per le sostituzioni.

Sulla chiusura dei PIT, continuiamo a chiedere certezza nei tempi, ma si continua a posticipare, dando una chiara sensazione di "navigazione a vista". Abbiamo espresso la necessità che l'eventuale bando di ricollocazione del personale sia chiaro nelle attività, negli orari e nei giorni di lavoro, e che si valuti attentamente la giusta collocazione di inquadramento delle figure professionali. Che si proceda ad una riconsiderazione di quanto riconosciuto attualmente ai lavoratori della redazione Web e Social, in termini economici, per le mancate vendite e che non si facciano differenziazioni tra lavoratore e lavoratore, per non lasciare spazi a possibili e alquanto probabili vertenze per ristabilire lo stesso riconoscimento economico a coloro che svolgono le stesse mansioni (la situazione dei buoni pasto riconosciuti ad alcune fasce orarie fuori accordo e che ha comportato differenziazioni ed ingiustizie all'interno dei lavoratori dovrebbe aver insegnato qualcosa!).

Riguardo il tema delle valorizzazioni l'impianto che il nuovo responsabile delle Relazioni Sindacali vuole improntare, è un sistema il più trasparente possibile, attraverso le schede di valutazione delle performance e dove perfino si evinca anche il nome del lavoratore che viene valorizzato. Questa nuova impostazione dovrebbe prevedere una commissione di persone, non permanente.

Ovviamente siamo **concordi sulla massima trasparenza** e soprattutto su un sistema di valorizzazione che abbia come principio l'**oggettività** e la **corretta valutazione**. Abbiamo rimarcato quanto questo però non possa valere per i settori caratterizzati da numeri considerevoli di lavoratori che sono affini allo stesso lavoro che per tipologia di attività e di mansione, risultano difficilmente valutabili. Pertanto è alquanto necessario che l'Azienda si assumi degli impegni sempre più concreti che possano garantire anche a questi lavoratori la giusta crescita professionale.

L'azienda vorrebbe inoltre rendere l'organizzazione del lavoro più flessibile, e dare ai coordinatori più facoltà di agire in termini di flessibilità. Questo potrebbe rendere il personale che lavora al pubblico maggiormente soddisfatto, così da dare un'immagine sempre più positiva all'utenza e al tempo stesso al committente.

Sulle maggiori responsabilità di chi opera sul campo, **ci sembra alquanto opportuno**, purché però vi sia sempre una **adeguata vigilanza** da parte dell'Azienda che ciò sia svolto con il dovuto **senso del dovere**, caratterizzato da una buona dose **di buon senso**.

È stato ribadito ancora una volta che quest'anno ci sarà il rinnovo del Contratto di Servizio e che esso sarà rinnovato con una forte contrazione, per questo ci è stato chiesto di restare uniti e lavorare affinché l'Azienda non abbia difficoltà.

Le Organizzazioni Sindacali non sono parte attive in questo processo, in quanto le parti del rinnovo del Contratto di Servizio sono costituite dall'Azienda e dall'Amministrazione, è certo che **la CISL** come parte sociale e come **primo sindacato assoluto nell'Amministrazione di Roma Capitale**, farà quanto più possibile per garantire la **continuità lavorativa del personale Zètema**.

Al termine, la dott.ssa Di Cicco si è dimostrata disponibile ad affrontare tutte le problematiche aprendo tavoli di discussione al fine di trovare una soluzione alle varie criticità e riguardo alle graduatorie dei concorsi pubblici la ha sostenuto di voler verificare se la nostra Azienda rientra nella proroga fino agli mesi del 2019 della Legge di stabilità.

Su questo ultimo punto, al netto delle necessarie verifiche di quanto previsto dalla normativa vigente, ricordiamo l'**opportunità che si rinnovino le graduatorie**, sia per dar seguito alle aspettative degli idonei ai precedenti concorsi, sia per non dover affrontare un nuovo concorso che comporterebbe un sostenuto costo per l'Azienda. A riguardo si ribadisce la **necessità di conoscere il reale fabbisogno assunzionale**.

