

## Rinnovo del CCNL di Federculture

Giovedì 18 febbraio, si è tenuto a Roma, presso la sede di Federculture, un incontro con la rappresentanza datoriale per il rinnovo del CCNL Federculture, che ha segnato la ripresa del confronto all'esito della positiva consultazione dei lavoratori sul verbale di pre-intesa sottoscritto lo scorso 30 dicembre.



La parte datoriale, durante la trattativa, aveva prioritariamente confermata la volontà di arrivare entro la metà di marzo alla sottoscrizione del nuovo CCNL e aveva consegnato un proprio testo chiedendo di aprire la discussione. Poiché la proposta toccava molti articoli, con una profonda rivisitazione,

unitariamente come OO.SS. si era deciso di non entrare nel merito riservandoci di far pervenire a breve un nostro elaborato. E' innegabile che, ancora una volta come già avvenuto in passato, il tavolo anche in tale occasione, è stato caratterizzato dall'estrema rigidità della controparte poco incline al confronto e alla mediazione.

A quella del 18 febbraio, è seguito un nuovo incontro che ha visto le parti sedute al tavolo di negoziazione, con una delegazione volutamente ridotta, affinché si potessero meglio affrontare, da un punto di vista tecnico, le singole tematiche, fino all'appuntamento del 15 marzo che avrebbe dovuto segnare la chiusura del negoziato per il rinnovo del CCNL, così come previsto nella preintesa siglata il 30 dicembre scorso.

A riguardo proprio della giornata di martedì 15, vi rimettiamo il **comunicato unitario** che riassume la situazione venutasi a creare nel corso della riunione.

Solo all'inizio dell'incontro la controparte ci ha comunicato di aver, nelle ore precedenti, ricevuto una nota dalla Società "Lazio Crea", nella quale venivano esplicitati i rilievi mossi dalla Regione Lazio quale Ente controllante in merito al pagamento dell'una tantum e degli incrementi contrattuali definiti nel verbale sottoscritto a dicembre.

Dovendo, a questo punto, procedere ad una verifica all'interno del proprio Consiglio Direttivo data l'importanza e la delicatezza della situazione ma confermando la volontà di mantenere gli impegni assunti, la parte datoriale ha chiesto uno slittamento del termine per la sottoscrizione del CCNL al prossimo 20 aprile.



Da parte nostra abbiamo ribadito la validità e l'esigibilità di quanto sottoscritto nel verbale del 30 dicembre u.s., decidendo congiuntamente di riconvocarci entro il mese di aprile dopo le necessarie e opportune verifiche sulle eventuali iniziative da assumere.

Continueremo, con la determinazione e responsabilità che ci ha da sempre contraddistinto in questa complessa trattativa, a ricercare tutte le possibili soluzioni per la positiva chiusura della vertenza.

## Area Conservazione

Il 9 febbraio 2016 presso la sede CISL FP di via Ferruccio si è svolta l'assemblea dei lavoratori CISL per confrontarci sulla linea da seguire il giorno seguente a Civita nell'incontro tra i lavoratori dell'area e tutte le OO.SS.



L'incontro si è svolto partendo dall'analisi della lettera scritta il 15 gennaio 2016 dai lavoratori alle RSU e alle RLS nella quale si sottolinea l'innalzamento dei livelli di stress legati:

- Ad una verifica degli accordi sindacali che raccomandano di dare maggiore rilievo alle lavorazioni più continuative e qualificanti.
- ad una gestione del lavoro basata sull'emergenza e ai continui spostamenti dei lavoratori in tempi rapidi e nella scarsità fornitura dei materiali.
- mancanza di una partecipazione dei lavoratori coinvolti nell'intervento alla pianificazione del lavoro.
- Riduzione del personale impiegato che può effettuare gli interventi più gravosi legato alle diminuzioni delle unità impiegate.
- Controllo sull'uso e gestione dei solventi e verifica delle interpretazioni dell'azienda in merito alle certificazioni rilasciate dal Medico del Lavoro che stabilisce gli esoneri per le lavorazioni gravose .
- Toni perentori e modalità arroganti pronunciati ad alta voce ai lavoratori dai responsabili.
- Mancanza dell'utilizzo del sistema HR.
- 3 lavoratrici provenienti dalla All Clean alle quali non è stato applicato il piano di valorizzazione.

Sicuramente il punto focale delle problematiche è la questione della riduzione del personale impiegato che rischia di mettere in ginocchio tutta l'area.

Nella riunione tenutasi il 22 febbraio in Azienda, tra l'AD e le OO.SS., si sono affrontate le rivendicazioni poste dai lavoratori.

Dopo la premessa del dottor Ruberti di aver letto e considerato con attenzione il sollecito promosso da 26 lavoratori su 33, tutte le OO.SS. hanno integrato con quanto emerso dall'assemblea del 10/2 u.s., le richieste di approfondimento: si parte da verifiche per lo stress da lavoro correlato, arrivando a chiedere prospettive per il settore, in un'area dove le risorse impiegate si sono di molto ridotte, vista anche la media di età raggiunta dai lavoratori impegnati, dalle sempre peggiori condizioni fisiche attestate che hanno spinto una parte di essi a passare ad un orario part time.



A questa richiesta l'AD ha sottolineato che 50 anni non sono un'età determinante al cambio mansione ma si è reso disponibile a ricollocare non più di due-tre unità, dimostrando una certa difficoltà a spostare i lavoratori a causa dell'inquadramento valutando, comunque, di poter effettuare degli spostamenti a mansioni più idonee. Inoltre, il Dott. Ruberti ha ricordato che le continue proroghe mensili ai quali è soggetto il contratto di servizio rendono la pianificazione difficile sia da un punto di vista economico che organizzativo e confida di tornare alla normalità con il rinnovo triennale dello stesso.

L'AD ha chiesto espressamente di incontrare personalmente tutti i lavoratori e si è reso subito disponibile a riconoscere:

- a) in merito la possibilità di recupero dei ritardi (su cui l'Azienda verificherà anche la pratica "penalizzante" applicata sino ad ora) c'è la disponibilità a consentire di "equiparare" la prassi a quella degli impiegati degli uffici di via Benigni, per quanto riguarda il laboratorio e garantendo il recupero con la presenza della figura di uno dei referenti. Per le sedi esterne, medesima prassi verrà applicata nelle sedi che lo consentiranno, per esempio quelle museali;
- b) sulla pianificazione degli interventi l'Azienda ha convenuto l'assurda discrepanza, nella predisposizione dei cantieri esterni, tra "arrivo" in cantiere dei restauratori e ritardo nell'arrivo dei materiali;
- c) si è impegnato a incrementare le buone pratiche organizzative che prevedono una comunicazione più fluida e un maggior coinvolgimento dei lavoratori attraverso riunioni e pianificazione del lavoro.
- d) è stata dimostrata disponibilità ad aggiungere eventuali esami clinici – *tra i controlli obbligatori* – in caso se ne presentasse l'esigenza.



e) è stata espressa una riserva di approfondire il ruolo del medico competente sul tema dello Stress da Lavoro correlato.

Il 16 marzo le OO.SS. hanno nuovamente incontrato i lavoratori dell'area Conservazione presso la sede di civita, ed hanno riferito di quanto detto dall'Amministratore Delegato ai lavoratori alla presenza dei responsabili e della dirigente d'area.

Nel tavolo sindacale del 17 marzo, il dott. Ruberti ha ribadito l'impegno a risolvere i problemi imminenti. Ribadiamo come CISL FP che la problematica della riduzione del personale impiegato impone delle domande sul futuro di questa area e ci convince ad andare avanti affinché l'azienda studi ed attui una strategia occupazionale di lungo respiro sull'area.

### Accordo su alcune questioni dell'integrativo del 22 febbraio

Con i lavori del rinnovo del Contratto Integrativo in corso, in attesa di notizie dal rinnovo del Contratto Nazionale, l'Azienda si è resa disponibile a sanare alcune situazioni imminenti quali:



- Erogazione del buono pasto per le fasce di turno dei lavoratori del Macro 7-14:30 e 7-15:30;
- Indennità divisa per la logistica;
- Indennità vendita per il Contact Center 060608 e accordo sulle vendite di PIT;
- L'indennità di disagio per il sito Ossario Garibaldino;
- Chiarimento della banca ore straordinario per il settore turismo;
- Indennità maneggio chiavi per chi lavoro al caffè letterario.

Continua la trattativa del rinnovo del contratto integrativo nei prossimi giorni dove cercheremo di estendere le indennità esistenti o crearne delle nuove ai lavoratori.

L'accordo è reperibile al nostro sito nella sezione "accordi sindacali" anno 2016, riportiamo di seguito il link:

<http://www.zetemacisl.it/wp-content/uploads/2016/03/accordo-adequamento-indennità-02-03-16.pdf>

## CAF Cisl

**Inizia la campagna CAF 2016.** Come ogni anno la CISL FP, nell'ambito dei servizi offerti ai propri



iscritti, offre GRATUITAMENTE l'assistenza fiscale per la compilazione della dichiarazione dei redditi 730 ed il calcolo dell'ISEE/ISE e RED. Anche quest'anno sarà possibile recarsi, previo appuntamento al numero verde 800800730, presso le sedi CAF di Roma e Rieti, elenco allegato alla presente email, per ricevere assistenza fiscale, che ancora una volta si sottolinea sarà GRATUITA

per il 730, per ISEE/ISE e RED.

Si raccomanda che per usufruire dei servizi dei nostri uffici CAF CISL è **assolutamente necessario dimostrare l'iscrizione alla CISL FP mostrando la tessera magnetica personale CISL (quelle consegnate negli anni scorsi sono ancora valide) o, per chi ancora non l'avesse ricevuta, la propria busta paga dove è indicata l'iscrizione al nostro sindacato o la tessera provvisoria o l'attestazione di iscrizione che potrete richiedere presso la nostra federazione di via Ferruccio 9.**

Inoltre, da noi potrai elaborare la tua dichiarazione anche prima del **15 Aprile!**

### Perchè sceglierci:

- ▶ per ottenere tutte le agevolazioni che ti spettano
- ▶ per non ricevere richieste di documenti dall'Agenzia delle Entrate perché saremo noi i garanti del tuo 730
- ▶ per contare su una grande organizzazione che elabora ogni anno 3 milioni di modelli

**Metti al sicuro il tuo 730, vieni al Caf Cisl.**

Anche quest'anno l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione dei titolari dei redditi di lavoro dipendente e assimilati il modello 730 precompilato (online), di conseguenza le Amministrazioni non offriranno il servizio fiscale ai propri dipendenti. Per questo motivo NoiPA, già dallo scorso anno, non ha erogato l'assistenza fiscale diretta dandone comunicazione attraverso il sito istituzionale. Partendo dall'esperienza maturata durante questi anni, vogliamo continuare ad offrire agli iscritti ed ai lavoratori un servizio di assistenza fiscale efficiente ed adeguato: nei posti di lavoro, nelle sedi CAF Cisl e presso la nostra sede di Via Ferruccio n.9 dove sarà presente un operatore. I modelli 730 elaborati dal CAF sono completamente assicurati per quanto riguarda il VISTO DI CONFORMITA' ed inoltre, la nostra Federazione, anche per l'anno 2016 consentirà agli iscritti di ricevere l'assistenza fiscale Mod. 730/2016 a titolo GRATUITO.



Si anticipano fin d'ora le condizioni del servizio:

- 730/16 singolo Gratuito per l'iscritto;
- 730/16 congiunto al codice Gratuito con uno dei due iscritti;
- 730/16 per un familiare 16€ anziché 55€;
- UNICO 25€ anziché 60€;
- ISEE/ISEU Gratuito;
- RED Gratuito;
- IMU 5€ anziché 15€.

Presso la sede di Via Ferruccio il servizio sarà attivo dal 11 aprile p.v. e le prenotazioni potranno essere prese direttamente contattando il numero della segreteria 06772891.

Tutti i documenti necessari per mod. 730, l'ISEE/ISE e RED, l'UNICO, IMU/TASI sono reperibili sul nostro sito al link sottostante:

<http://www.zetemacisl.it/caf-cisl/>

Ricordiamo che i Modelli 730/2016 presentati attraverso il CAF sono completamente assicurati per quanto riguarda il VISTO DI CONFORMITA'.

**Contatta il tuo delegato sindacale, visita il sito [www.fproma.cisl.it](http://www.fproma.cisl.it) o per fissare un appuntamento chiama il numero gratuito o la Segreteria CISL FP allo 06 772891**



## Accordo piano ferie

Il giorno sette Aprile 2016 si è firmato l'accordo sul piano ferie aziendale 2016, con l'esclusione delle biblioteche di cui ancora non si conoscono date e modalità di chiusura concordate con l'amministrazione Comunale.



*Area Musei:* confermati i blocchi da 12 giorni consecutivi nel periodo estivo con partenze degli stessi di Lunedì per i musei con la chiusura settimanale, mentre per le tre strutture aperte sette giorni su sette i blocchi partiranno dal Sabato. E' possibile scambiare i blocchi tra lavoratori della stessa struttura, e richiedere i 12 giorni in due settimane separate. Nei blocchi è garantita l'aggiunta di due giorni che potranno essere recuperi sostitutivi o festività soppresse (e se queste fossero terminate ulteriori giorni di ferie), e anche in caso di necessità si potranno

richiedere come giorni singoli compatibilmente con le esigenze di servizio. Per motivi familiari si può richiedere un periodo di 12 giorni, non coincidente con i blocchi compatibilmente con il servizio.

Qualsiasi richiesta non approvata verrà motivata per iscritto. Le richieste verranno consegnate ai propri coordinatori che le moduleranno, prima di inviarle all'ufficio del personale per l'approvazione. In linea di principio va garantito il 50% del personale in servizio sia custodia che biglietteria, libreria e coordinamento. Ai 12 giorni si aggiungono altri tre giorni che possono venir goduti tra Maggio, Giugno, Settembre, Ottobre e Novembre. Per le richieste di ferie estive l'azienda darò riscontro entro il 6 maggio 2016.

Per il periodo natalizio e pasquale vengono confermati i 6 giorni, e termine ultimo per usufruire delle festività soppresse resta inteso il 31-12-2016.

*Per il personale impiegatizio* di via Benigni, Sovrintendenza, Didattica, Catalogazione, Progettazione e Conservazione nelle sedi esterne tra il 23-05 e il 15-10 godimento di 15 o 18 giorni di ferie a seconda che si lavori su 5 o 6 giorni di cui 10 coincidenti con la chiusura aziendale. Nel periodo natalizio, 4 o 5 giorni, con lo stesso criterio e in coincidenza con la chiusura aziendale. Le restanti ferie e le festività soppresse saranno goduti dal lavoratore al di fuori dei periodi sopracitati, salvo richieder le festività soppresse, al posto di

giorni di ferie nel periodo Natalizio. Quel personale impiegato a supporto dei servizi comunali può derogare ai periodi di ferie stabiliti e tali deroghe saranno concordate tra l'azienda e l'amministrazione comunale in forma scritta ed è valutata anche la richiesta di deroga dall'amministrazione comunale attraverso il dipendente Zètema verso l'azienda.

*Nell'Area Turismo* abbiamo stabilito che per tutti i PIT andrà in ferie il 50% dei lavoratori evitando come lo scorso anno che nei PIT di Fiumicino, Termini, Fori e Dipartimento del Turismo andasse in vacanza un solo operatore per PIT. L'azienda ha finalmente riconosciuto la possibilità che i residui giorni di ferie, le festività soppresse ed i recuperi festivi infrasettimanale lavorate possano essere goduti nel corso dell'anno tenendo conto delle esigenze del lavoratore e dell'Azienda. Al tavolo si è deciso, come in altri settori con turnazione, di inserire le scadenze per la richiesta delle ferie nei periodi di blocco, così da permettere ai lavoratori di organizzare per tempo le proprie vacanze ed evitare sorprese come negli scorsi anni. Crediamo che si possa lavorare per allungare i termini di scadenza della presentazione delle ferie estive essendo il numero dei lavoratori dell'area turismo più esigua rispetto all'Area Musei.



*Informagiovani:* due settimane di ferie coincidenti con la chiusura della Pelanda. Nel periodo tra Giugno e Settembre ulteriori 5 giorni, comprese festività soppresse in alternativa.

Il 21 aprile e nei casi eccezionali di chiusure il personale potrà richieder di essere ricollocato in altra sede in alternativa alle ferie, i giorni di ferie non goduti durante la chiusura aziendale per legge 104 o per esigenze della normativa vigente o per esigenze di servizio potranno esser goduti entro il 30 aprile 2017.

L'accordo è reperibile al nostro sito nella sezione "accordi sindacali" anni 2016, riportiamo di seguito il link: <http://www.zetemacisl.it/wp-content/uploads/2016/04/Piano-Ferie-2016.pdf>

### Incontro con i lavoratori del Servizio del Territorio

Si è tenuta, di recente, una assemblea con tutti gli operatori del Servizio del Territorio, nel corso della quale sono emerse tutte le peculiarità positive e particolari del servizio che li contraddistingue decisamente dai colleghi dell'Area Custodia e contestualmente sono affiorate anche le criticità che tale attività comporta.

Sommariamente, possiamo sostenere che si è definita la necessità di rivendicare una posizione che li possa meglio circoscrivere, individuando un percorso, eventualmente diluito nel tempo (così come avvenuto in altri settori) che possa costruire il giusto riconoscimento della loro professionalità, anche a ragione della disponibilità richiesta dal servizio stesso che qualifica ogni singolo lavoratore e delle specificità caratterizzanti dell'attività che ognuno di loro svolge.

Tale prospettiva è stata opportunamente condivisa con la Cgil con la quale abbiamo avuto un confronto preliminare, in quanto anche lei ha incontrato i lavoratori in una assemblea...e ci auguriamo possa essere condivisa anche con le altre Organizzazioni Sindacali.

## Convention Zètema

Il “report” annuale che emerge in maniera significativa dalla Convention, tenutosi in questa edizione in uno scenario suggestivo quale la Casa del Cinema, conferma quanto già affermato dal Presidente e Amministratore Delegato, in recenti occasioni.



I buoni risultati gestionali evidenziati nel corso dell’esposizione da parte del Direttore Generale e di alcuni Dirigenti, hanno trovato coronazione nell’intervento tenuto dal dott. Ruberti, che ha esposto gli obiettivi che l’Azienda si pone raggiungere, in coerenza con quanto indicato nel PSO 2016 (Piano Strategico Operativo), precedentemente approvato dal Consiglio di Amministrazione e presentato alle OO.SS..

Abbiamo seguito, con dovuta attenzione, quanto esposto relativamente alla valutazione positiva sul trend professionale e sulla qualità dei servizi che si sono erogati, consenso che ha trovato condivisione anche nella Relazione Annuale sullo stato dei servizi pubblici locali. Risultato che assume un significato ancor più rilevante se si considera che ciò è avvenuto in un contesto politico incerto e attualmente in evoluzione...e ciò nonostante la contrazione delle risorse economiche che l’Amministrazione ha inteso attuare.

La chiusura del bilancio anche quest’anno in positivo e con un utile decisamente superiore all’esercizio precedente, circa 83.000 euro, ci pone nella condizione di affrontare una trattativa sindacale, a riguardo del Premio di Produzione, con una richiesta che, ci auguriamo sia quanto più unitaria possibile tra le OO.SS. e che non potrà non tener conto di tale situazione.

Registriamo, con piacere, quanto affermato dall’A.D., circa la disponibilità al rinnovo del Contratto Decentrato relativamente all’incremento della parte economica, fino a qualche tempo fa messa in discussione e l’annunciata posizione favorevole dell’Azienda a riguardo del rinnovo del Contratto Nazionale di Federculture che, proprio a fine Aprile, potrà trovare una felice risoluzione. A tale riguardo riteniamo doveroso riconoscere l’attenzione che l’Azienda ha posto nel dare seguito alla preintesa di dicembre, nella quale si era accordata la “una tantum” relativamente alla vacanza contrattuale e che Zètema, a differenza della società Lazio Crea (ex Lazio Service) ha elargito nel pieno rispetto dell’esigibilità dell’accordo siglato tra Federculture e le Organizzazioni Sindacali Cgil Cisl e Uil...e lo ha fatto attingendo ad un previdente accantonamento economico 2015. Purtroppo, la tassazione statale sull’ una tantum è stata molto evidente, sicuramente superiore alle aspettative e non certamente dipendente dalla volontà delle parti. Le Organizzazioni Sindacali si sono impegnate con molta veemenza per arrivare alla cifra dei 700 € sul C2 e non è stato possibile superare tale importo...và ricordato che l’Amministrazione Capitolina con i propri

dipendenti ancora si trova in presenza di un “blocco” del salario accessorio con una evidente contrazione nelle relazioni sindacali con le parti sociali. Dobbiamo infatti considerare che Zètema, evidentemente grazie anche ai propri conti sempre in ordine, non ha mai presentato irrigidimenti di tale entità, così come in quasi 16 anni di attività non ha mai ritardato una retribuzione mensile. E questo, ce lo si consenta, lo si deve anche ad una attività sindacale coscenziosa che ha saputo sempre tener conto dello scenario soprattutto economico, nel rivendicare sempre le proprie richieste nel modo più opportuno e consono all’arco temporale in cui ci trovava.

Altro passaggio, durante la presentazione, è stato quello a riguardo dell’Area della Manutenzione, dove è stata chiesta ai lavoratori di quel settore la particolare disponibilità, dal venerdì pomeriggio alla domenica e nei giorni festivi a rispondere al telefono per tutte le emergenze che dovessero verificarsi, al fine di relazionarsi direttamente con i referenti delle ditte. Tale richiesta Aziendale è pervenuta direttamente ai lavoratori, senza che vi fosse stato un preliminare confronto con le Organizzazioni Sindacali. Motivo per il quale, in forma unitaria, si è richiesto un incontro urgente al fine di discutere nel merito di tale necessità, al fine di definirne i dettagli nonché il riconoscimento di un adeguato incentivo per la disponibilità prestata. Possibilità di riconoscimento che lo stesso dott. Ruberti ha manifestato nel corso del suo intervento e che il 14 aprile, data dell’incontro fissata sull’argomento, si ci appresterà a discutere. In definitiva, la nostra opposizione non verte tanto sul merito della disponibilità pretesa, che l’esigenza e le peculiarità del servizio potrebbero più o meno motivare (se pur sarà fondamentale definirne le modalità organizzative e gli obblighi che ne derivano), ma quanto la forma che si è utilizzata nell’inviare direttamente la comunicazione aziendale non coinvolgendo opportunamente le Organizzazioni Sindacali, al cui scopo sono demandate da statuto.

Consigliamo, per chi non lo avesse fatto, di leggere l’editoriale del Presidente e Amministratore Delegato dott. Ruberti, relativo alla *Newsletter Aziendale* di febbraio/marzo a questo link: <http://www.zetema.it/wp-content/uploads/2016/02/Newsletter-febbraio-2016.pdf> , che evidenzia delle riflessioni relative al 2015 e sugli obiettivi del 2016.



**Visitate il nostro sito: [www.zetemacisl.it](http://www.zetemacisl.it)**