

Incontro sindacale dell'8 novembre tra l'Azienda e le OO.SS.

Il giorno 8 novembre si è tenuto un tavolo sindacale tra l'Azienda, rappresentato dal Presidente e Amministratore Delegato, e le Organizzazioni Sindacali.



Tale incontro segue quello del 25 ottobre scorso, dove ha visto le parti in disaccordo su diversi punti.

Di seguito le argomentazioni trattate.

TURISMO e CONTRATTO DI SERVIZIO: quale la situazione?

Iniziamo subito con la vera criticità, rappresentataci durante l'incontro, ovvero quella del Turismo.

Il nuovo Assessore Alessandro Meloni con il suo staff, ha effettuato una serie di controlli manifestando durante gli incontri avvenuti con il Presidente e Amministratore Delegato, la scontentezza abbastanza marcata sul servizio, in particolare dei PIT e del Call Center. Questo, unito al fatto che vi è un'idea, comunque, di considerare l'organizzazione attuale del servizio con un numero troppo alto di Punti di Informazione e poca disponibilità di risorse sulla parte web e la parte di promozione, perché gran parte del contratto è spostato sulla "forza lavoro", l'insieme di questi due fattori ha determinato degli elementi di evidente criticità.



Da quanto riferitoci dal dott. Ruberti, sulla base delle comunicazioni dell'assessore Bergamo ed il "paletto" indicato dallo stesso e rivolto anche all'Assessore al Turismo, si è desunto che i posti di lavoro saranno garantiti.

Modificare, attività e mansioni si potrà fare, ma questo non dovrà avere ricadute su licenziamenti del personale a tempo indeterminato.

Sul Turismo non è iniziata la trattativa, ma ci sono stati dei fatti ufficiali, ovvero che è stato dato mandato di rinnovo del Contratto di Servizio. Capo fila è l'Assessore alla Cultura Bergamo; sarà sempre un contratto unico e la responsabilità direttiva è stata affidata al dott. Vastola (capo Dipartimento Cultura) e non alla Sovrintendenza. Questo non perché ci siano problemi in seno alla Sovrintendenza



ma perché il Dipartimento unitamente all'assessore Bergamo, stanno coordinando e raccordando i rapporti con le varie società.

L'Assessore ha confermato dei "paletti", ossia delle linee di fondo che si auspica vengano adottati:

- 1) Fermo restando che sia un contratto unico e quindi che abbia beneficio più dipartimenti più funzioni però di considerando una impostazione più a matrice per tipologie di servizi che l'azienda svolge che semplicemente considerando l'aspetto cliente del singolo dipartimento al fine di favorire una maggiore integrazione. Cosa voglio dire, per esempio considerare tutti i servizi di accoglienza al pubblico come un grande capitolo che utilizzano trasversalmente più clienti più dipartimenti. In realtà ci dice Ruberti, questo tipo di impostazione non ci rimane difficile da perseguire perché già la facciamo, ma ovviamente va concretizzata bene perché il bilancio di Roma capitale è fatto invece su centro di costo e quindi va trovata una logica appropriata, che potrebbe avere questo doppio elemento: a matrice e per centro di costo. Quindi potremmo dire che il problema è quindi amministrativo per facilitare la coerenza dell'impostazione di bilancio.
- 2) Il secondo elemento, realizzato per esigenze generali più che dell'Assessore, è quello di generare dei ribassi sull'impatto delle risorse impiegate dal Comune. Ruberti afferma che ci stiamo lavorando e sono indicate 3 grandi linee, proposte da lui stesso e sulla quale Zètema era già impegnata:
 1. La prima riguarda l'area del potenziamento delle entrate commerciali e da servizi a valore aggiunto, ossia tutto quel lavoro derivato dalle entrate esternalizzate per la ristorazione, i progetti "Viaggi nei Fori" e "L'ara com'era", che generano evidentemente entrate. Oltre che, in questo stesso ambito, la possibilità di immaginare nuovi progetti che vadano verso questa direzione e che porterebbe maggiori entrate ed una diminuzione delle uscite del Comune, un risparmio dunque, ma non risulta che vi possano essere riduzioni del servizio (ancora non sono state fatte quantificazioni);
 2. La seconda area riguarda gli effetti generati dai ribassi d'asta dei servizi esternalizzati, che avendo fatto le gare da poco ed avendo una potenzialità pluriennale, possiamo già quantificare. In particolare, le pulizie e la vigilanza armata, ma non la manutenzione dove si è deciso di lasciare i soldi che ci sono, affinché si possano aumentare gli interventi di manutenzione per una maggiore efficienza delle strutture.
 3. La terza area sicuramente più delicata, ma a suo dire abbastanza gestibile, è quella di accompagnare il piano di pensionamento e riduzioni di organico che ci sono stati senza prevedere sostituzioni ma riorganizzando gli attuali servizi. In questo caso, è evidente, che

le riduzioni generano sì un risparmio per l'Amministrazione, ma anche però una conseguenziale diminuzione dei servizi stessi. Quindi, sostiene l'Amministratore Delegato, per noi è vero che si riducono i costi ma sarà anche il caso di dover andare a recuperare quella parte di marginalità che finanzia i costi generali del coordinamento che sono espressi in percentuale. Pertanto, questa è la parte più delicata che deve essere accompagnata da alcune operazioni ulteriori di riduzioni dei costi generali. Si consideri anche che l'ultimo provvedimento del Governo abbassa l'IRES dal 27 al 24% intervenendo quindi sulla tassazione, a cui aggiungere alcuni effetti a regime di alcune operazioni che sono state già effettuate sui costi generali, ad esempio le utenze. Questa parte, sostiene Ruberti, va affinata meglio perché potrebbe incidere negativamente sul nostro bilancio.

Secondo quanto afferma l'Amministratore Delegato, le linee di indirizzo sono: fermo restando che i servizi rimangano uguali, è necessario realizzare la filiera non solo per cliente, ma trasversale per servizi cercando di ottenere un effetto di risparmio senza che vi sia una ricaduta sul personale, se non con il limite della non sostituzione dell'organico in pensione. Purtroppo, soprattutto nell'area museale siamo "border line", se non si ripensa ad alcune nuove forme di riorganizzazione (la parte rassicurante di lavoro).

Ruberti continua esprimendo la volontà di puntare ad un rinnovo pluriennale evitando proroghe ma la Giunta Comunale ha espresso delle perplessità a causa della presentazione del bilancio e preferirebbe puntare ad una piccola proroga ponte di 2/3 mesi per ritornare poi ad un contratto triennale. La proroga dovrebbe permettere ad ogni Dipartimento di effettuare i cambiamenti, in particolare per il settore Turismo, Informagiovani e Ludoteche, anche se non c'è ancora un progetto definito.

Quindi si sta parlando di ridurre al massimo i costi senza toccare i livelli occupazionali. Secondo il suo



parere, sul 2016 con le attività commerciali si può arrivare ad una marginalità che va da almeno settecentocinquantamila euro (750.000) a un milione e cento-centocinquantamila (1.100.000/1.150.000) più l'iva siamo a tre-quattrocentomila euro (3/400.000) di miglioramento, cinque-seicentomila euro (5/600.000) dai ribassi d'asta. Sicuramente supereremo il milione di euro. I Fori ogni anno hanno già generato cento-duecentomila euro (100/200.000) di risultato in più. La somma di

queste azioni ci darà una mano.

In genere, con l'arrivo di una nuova Amministrazione, si tende sempre a denigrare quello realizzato dalla precedente. Ci sono molte osservazioni che non sono riconducibili a responsabilità di Zètema, ad esempio la collocazione dei PIT. Ma dette alcune cose di fondo sul fatto che complessivamente nel turismo c'è un problema delle ripartizioni di risorse e problemi del contratto di servizio, esiste un problema

nell'erogazione dei servizi. Ruberti stesso, ha fatto un sopralluogo ai Fori ed è giunto ad una considerazione: una parte di responsabilità sua personale di tutto ciò che riguarda il supporto ai PIT (in quanto Presidente ed Amministratore Delegato di Zètema), manutenzione e decoro tecnologia e sistemi informativi, comunicazione (divise, aggiornamento materiali, posizionamenti e sicurezza e manutenzione), in generale la situazione non ha degli standard assolutamente accettabili. Ha ribadito con fermezza la necessità di cambiare marcia e impostare un nuovo modello organizzativo. A riguardo degli operatori ha manifestato l'impressione che potrebbe essere dettata da motivazioni dovute alle strutture che fanno sì che lo standard è molto al di sotto dell'accettabile. Tutte le "storture" che ha riscontrato, secondo il suo parere, si traducono in una evidente necessità di cambiare passo sulla manutenzione in generale, e la raccomandazione che pone sul tavolo sindacale, è che le persone debbono impegnarsi in tal senso, anche perché l'idea della nuova Giunta è che gli operatori siano troppi.



Asserisce, che purtroppo, i pochi soldi, i frequenti cambi al Comune ed una nostra poca attenzione hanno prodotto questi risultati.

Gli operatori debbono aiutare per migliorare l'immagine del servizio.

A conclusione di questa dettagliata trascrizione, intendiamo precisare che ci siamo volutamente limitati a riportare quanto riferitoci dal Presidente e Amministratore Delegato durante l'incontro, astenendoci dal fare commenti sul merito della situazione...ma se proprio non possiamo esimerci dal farli, preferiamo farlo con qualche noto pensiero di Albert Einstein:



Ognuno è un genio. Ma se si giudica un pesce dalla sua abilità di arrampicarsi sugli alberi, lui passerà tutta la sua vita a credersi stupido.

Albert Einstein

Contratto Integrativo

Sottoscritto il 7 luglio l'accordo sul Contratto Integrativo, convenuto che fosse necessario un passaggio con la nuova Amministrazione di Roma Capitale per ragioni di "garbo istituzionale", il giorno 25 ottobre 2016 le Organizzazioni Sindacali venivano informate che la Giunta comunale aveva deciso che il decentrato dovrà avere decorrenza 1° gennaio 2017.



All'evidente sgomento delle OO.SS. e alla richiesta di un documento che attestasse quanto dichiarato al tavolo, il giorno 8 novembre il Presidente e Amministratore Delegato informava che quanto deciso era stato convenuto verbalmente tra lui stesso e l'Assessore alla crescita Culturale.

Riteniamo questa ingerenza dell'Amministrazione Capitolina e l'assenso dell'Azienda assolutamente come un atto inopportuno e inammissibile. Abbiamo sempre considerato il nostro interlocutore, su tematiche aziendali, il suo legittimo rappresentante, ossia l'Amministratore Delegato, che nel confronto sindacale rappresenta anche l'Amministrazione comunale.



Se invece dobbiamo pensare che il Comune si senta legittimato ad entrare nel merito o peggio ancora che lo convenga unilateralmente con l'Azienda senza confronto con le parti sociali, allora che mandi un suo rappresentante

alle trattative (come di fatto avviene in qualche altra realtà delle società Partecipate), ma soprattutto che lo faccia quando la discussione è aperta e non quando l'accordo è concluso.



Chiudere un accordo sindacale all'inizio di luglio e vedersi attuare la sua applicazione soltanto all'inizio dell'anno successivo, significa aver subito, in forma del tutto scorretta ed illegittima, che si è entrati nel merito di quanto concordato in maniera del tutto unilaterale e pertanto aver perso circa 6 mesi di esigibilità con tutte le conseguenze normative ed economiche che questo comporta.

Valorizzazioni

Come si ricorderà, nel rinnovo del CCNL Federculture è stato previsto l'istituzione di un fondo pari a euro 9,00 mensili per 14 mensilità e per ciascun lavoratore a tempo indeterminato da destinare al finanziamento dello sviluppo e valorizzazione del personale.

L'istituzione di questo fondo, particolarmente significativo perché rende finalmente possibile ed esigibile un percorso di sviluppo professionale per i tanti lavoratori, risulta per questo anno pari a poco più di **107.000 euro**.

Durante le trattative sindacali che si sono susseguite, si sono rivendicate, per parte sindacale, una serie di necessità a riguardo di tutti i settori, non trovando però pieno accoglimento dalla controparte.

Nell'ultimo incontro ci è stato proposto un documento che recepisce soltanto in parte le nostre proposte e prevede:

- Nell'ambito dell'Area Museale la valorizzazione di tutto il personale di custodia (34) inquadrato nei livelli di A2 e A3, oltre altre unità (7) per attribuzione di nuove mansioni. E' previsto per loro il raggiungimento del livello B1 in due tranche. Nel primo coloro che da A2 passeranno in A3 e coloro che da A3 andranno in B1. Nel secondo periodo, coloro che sono passati in A3 raggiungeranno il B1. In questo stesso ambito, la valorizzazione dei bigliettai/addetti al bookshop (8) attualmente inquadrato in B che, attraverso un percorso che prevede tre tranche, andranno in C1. Infine, l'adeguamento in termini di superminimo, di 21 coordinatori, ma senza specificare alcuna cifra in merito;
- Nell'ambito del Turismo, la valorizzazione, per adeguamento, delle unità attualmente inquadrare con il livello inferiore;
- Nella catalogazione/Didattica, la proposta prevede almeno 5 valorizzazioni;
- Nell'Area Conservazione 6 unità di cui 4 previste dall'accordo del 25 luglio scorso;
- Nella Progettazione almeno 4 unità;
- Nell'ambito del personale impiegatizio afferenti a via Benigni e alle sedi esterne, almeno 25 valorizzazioni tra cui una prevista dall'accordo stralcio del 25 luglio;
- Nell'Area Manutenzione almeno 5 unità anche in considerazione dell'accordo del 27 luglio;
- Nell'ambito delle Biblioteche 4 unità per adeguamento.

Riteniamo tale proposta, che pure tiene conto di alcune nostre rivendicazioni, ancora insufficiente relativamente sia ai numeri complessivi che ai settori coinvolti.



Sul settore delle Biblioteche concordiamo sulla necessità di un confronto a tre (OO.SS., Zètema e Amministrazione Comunale) che trovi la soluzione anche all'interno del Contratto di Servizio, più volte da noi richiesta, del personale attualmente sotto inquadrato. Sul merito di un eventuale elargizione di una cifra (una tantum) "pre-adeguamento", di importo da stabilire, non trova da noi motivi

ostativi, anche se ovviamente non potrà essere considerata, una sorta di sanatoria per il passato e il futuro. Sul fronte dell'Informagiovani esprimiamo qualche preoccupazione sulla continuità del servizio, date le incognite manifestate dall'Azienda durante l'incontro.

Respingiamo invece, quanto affermato dal Presidente e Amministratore Delegato, circa la sua intenzione, se non si dovesse arrivare ad un accordo tra le parti, di procedere comunque al processo di valorizzazione secondo le proprie disposizioni. L'art. 64 ter del CCNL stabilisce che *"in caso di mancato utilizzo del Fondo, le somme accantonate non produrranno economie e saranno distribuite ai lavoratori con i criteri qualitativi e produttivi utilizzati per l'erogazione dei premi di produzione"* e, ad ogni modo, va tenuto conto che in sede di rinnovo di Federculture, è stata anche prevista l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica con lo scopo di definire i criteri per l'attivazione dei percorsi di carriera e l'aggiornamento del sistema di classificazione del personale. Se non si raggiungerà un accordo soddisfacente, come CISL chiederemo che si rispettino le norme previste, opponendoci a qualsiasi atteggiamento unilaterale.

Welfare

A riguardo del Welfare Aziendale, regola dall'art. 64 bis del CCNL, è stato ancora una volta richiesta una cifra che fosse superiore a quella proposta dall'Azienda (50.000 euro), in quanto ritenuta inadeguata a promuovere forme di retribuzione "flessibile" all'interno di una società con circa 1.000 dipendenti.

E' stata da noi ancora sottolineata la necessità che i progetti siano indirizzati verso più tematiche, ad esempio a riguardo dei giovani o per rimborsi per le spese di istruzione per se stessi e per i familiari, piuttosto che per interessi su prestiti e mutui, piuttosto che per le spese di assistenza dei propri familiari anziani o non autosufficienti.

In una società in cui è in crescita la consapevolezza dei rischi per il proprio tenore di vita, potrebbe essere funzionale affidarsi al welfare aziendale. Il maggiore sforzo che chiediamo all'Azienda è a ragione dei notevoli vantaggi che lei ne può trarre, sotto diversi aspetti:

- risparmi contributivi: il TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) identifica le aree di decontribuzione dei servizi welfare poiché non costituiscono reddito da lavoro dipendente;
- motivazione e produttività: il Welfare è una misura di sostegno al reddito che aumenta l'engagement, il clima aziendale e stimola la produttività del lavoratore;
- relazioni sindacali: il Welfare è uno strumento a sostegno del lavoro che si integra a pieno titolo nelle iniziative concertate con le parti sociali.



Il Welfare persegue l'obiettivo di migliorarne la vita lavorativa e privata e, se improntato sia in termini assistenziali che economici, in una logica costruttiva, gioca un ruolo fondamentale per sostenere i propri dipendenti e le rispettive famiglie nel momento della necessità.



Visitate il nostro sito: www.zetemacisl.it