

Siglato l'accordo sulle Valorizzazioni art. 64 ter



Carissime/i colleghe/i,
è vero...il 2 dicembre abbiamo finalmente firmato il piano delle valorizzazioni e riteniamo che non potevamo esimerci dal farlo...ma, a differenza di chi sta esaltando l'atto compiuto e attribuendosi chissà quale merito, preferiamo esprimervi il nostro reale sentimento: **NON SIAMO PIENAMENTE SODDISFATTI!**

Spesse volte, in termini sindacali, qualcuno è stato attento a cantare le lodi del proprio lavoro svolto e ha cercato di far apparire come oro tutto ciò che luccicasse...ma anche questa volta non ce la sentiamo di tacere...dietro alle valorizzazioni professionali ci sono speranze e necessità di tanti colleghi e le storie e i tanti bla bla...preferiamo lasciarli ad altri.



Certo, non intendiamo disconoscere l'importanza di aver comunque definito un piano dopo alcuni anni di ferma, motivo per il quale abbiamo comunque ritenuto di firmarlo, ma il sapore dolciastro non può che riportarci alla realtà dei fatti.

Per questo riteniamo di illustrarvi sia gli aspetti relativamente positivi che le criticità di tale accordo.



- Valorizzazione dell'Area Museale di:
 - **34** custodi per inserimento in B1 (*in 2 tranches di cui la prima a dicembre 2016 di tutti gli A2 che andranno in A3 e di un A3 in B1 e la seconda tranche a ottobre 2017 di tutti gli A3 che andranno in B1*) più 7 unità per attribuzione di nuove mansioni;
 - **8** bigliettai/addetti al bookshop per adeguamento in C1 (*in 3 tranches di cui la prima a dicembre 2016, la seconda a giugno 2017 e la terza a ottobre 2017*);
 - **24** coordinatori (passeranno da C1 a C2) più una indennità di funzione soltanto per quelli che prestano servizio presso i musei Capitolini, i Mercati di Traiano e l'Ara Pacis;

- Valorizzazione Area Turismo:
 - **7** unità per adeguamento (*1 da B2 a B3 e 6 da C1 a C2*);

- Valorizzazione Area Conservazione:
 - **4** unità (*almeno*) da effettuare a dicembre 2016;

- Valorizzazione Area Progettazione:
 - **4** unità (*almeno*) da effettuare a dicembre 2016;

- Valorizzazione Area Manutenzione:
 - **5** unità (*almeno*) da effettuare a dicembre 2016;

- Valorizzazione Area Catalogazione/Didattica:
 - **7** unità (*almeno*) a dicembre 2016;

- Valorizzazione Personale impiegatizio afferenti alle aree ed uffici della sede di via benigni e delle sedi esterne:
 - **25** unità da effettuare a dicembre 2016;



- Valorizzazione e Superminimo Area Biblioteche:
 - 9 unità (*almeno*) da effettuare a dicembre 2016 per adeguamento da B1 a B2, da B2 a B3 e da B3 a C1;
 - Superminimo assorbibile di **30 euro** per il personale in servizio al front-office;
- Area Informagiovani:
 - Superminimo assorbibile di **45 euro** per tutti gli operatori.



- ✓ Le 4 valorizzazioni stabilite per l'Area Conservazione sono state già previste dall'accordo siglato il 25/07/2016 da B3 a C1;
- ✓ Le valorizzazioni stabilite nell'Area Manutenzione, sono state già previste dall'accordo siglato il 25/07/2016 da B3 a C1;
- ✓ Delle 25 valorizzazioni stabilite nell'Area Catalogazione/Didattica, 1 è stata già prevista dall'accordo siglato il 25/07/2016 da B3 a C1;
- ✓ Delle 9 valorizzazione stabilite nell'Area Biblioteche, 2 sono state già eseguite;
- ✓ 3 unità delle biblioteche rimarrebbero escluse da ogni tipo di valorizzazione (passaggio di livello / superminimo);
- ✓ Gli operatori ex-*Informagiovani* inseriti all'interno delle Biblioteche, non verranno interessati né dal superminimo di 45 euro stabilito per i colleghi ancora impegnati nel servizio *Informagiovani*, né dai 30 euro stabiliti per il personale front-office, determinando quindi una evidente discriminante;

- ✓ L'importo relativo alle tranches di completamento delle valorizzazioni della custodia e della biglietteria/libreria, delle biblioteche e informagiovani, pari ad euro 40.000 verrà stornata dal fondo 2017, per cui la cifra economica da cui poter attingere per le valorizzazioni che verranno stabilite per l'anno successivo sarà circa un 40% in meno;
- ✓ I Superminimi che verranno elargiti saranno ben oltre 100 (cento!), venendo meno al principio stabilito in fase di contrattazione nazionale, dove si è lungamente dibattuto e alla fine definito, che le valorizzazioni di cui all'art. 64 ter dovevano interessare soltanto passaggi di livello e non anche superminimi così come voleva la controparte datoriale;
- ✓ Le valorizzazioni che interesseranno l'Area Catalogazione/Didattica e Personale impiegatizio afferenti alle aree ed uffici della sede di via benigni e delle sedi esterne, non ci sono state date di conoscere nel dettaglio, così come invece avvenuto negli altri settori, ossia quante riguarderanno adeguamenti e quante valorizzazioni in senso stretto;
- ✓ Sono state escluse alcune aree dal processo di valorizzazione;
- ✓ I punti di percentuale di valorizzazione delle varie aree sono fortemente distanti tra di loro, toccando punte quasi del 100% in alcuni settori mentre soltanto dell' 8% in altri, con conseguente ripartizione delle risorse economiche in forma del tutto sbilanciata e che soltanto nell'arco dei tre anni, con opportune considerazioni ovvero non interessando più quelle aree oggi fortemente valutate, si potrebbe giungere ad una situazione di relativo equilibrio.

Come si potrà vedere, gli argomenti di caduta non sono pochi e proprio a riguardo di questo ultimo punto



di criticità, noi abbiamo ritenuto di porre alcune considerazioni di merito: *non si può più pensare di valorizzare intere aree con distribuzione "a pioggia" delle risorse economiche (che tra l'altro nel corso dei precedenti anni hanno sempre penalizzato altri settori), così come avvenuto nell'area Museale e in quella del Turismo e così come si è sempre considerato anche il settore Biblioteche e quello dell'Informagiovani...con la scusa che si fa lo stesso lavoro.* Questo concetto non è più sostenibile in quanto negli anni ha portato, all'interno della nostra Azienda,

all'attivazione di dinamiche di carriera, che hanno rapidamente portato a una generalizzata, e sovente indiscriminata, progressione verticale del personale e ricordiamo, più volte censurata anche dalla Corte Costituzionale e dalla Cassazione nell'ambito del pubblico impiego. Con tale sistema, la contrattazione collettiva, soprattutto quella integrativa, ha sempre rischiato, colpevolmente, di dare spazio a spinte corporative e ad istanze di appiattimento, talvolta anche come reazione alla carenza di meccanismi di misurazione e di valutazione della produttività realmente efficaci e trasparenti.

Ma è proprio su questo ultimo punto che dovremmo concentrarci, ovvero nel cercare di inserire dei sistemi di incentivazione per il personale affinché la propria produttività possa emergere dall'anonimato e creare così una possibilità di crescita del singolo dipendente, indipendentemente da chi gli sta attorno.

Crediamo che l'opportuna previsione di strumenti puntuali di incentivazione e di riconoscimento del merito, nonché dei presupposti e delle condizioni per la concreta applicazione dei medesimi, non debba deresponsabilizzare la dirigenza (affinché non si possa trincerare dietro valutazioni che contribuisce a elaborare ma di cui non è esclusiva responsabile), ma che la valorizzazione del merito possa passare attraverso l'adozione di un sistema di valutazione delle performance individuali e di gruppo, da individuare in fase negoziale con le OO.SS..

Ovviamente facendo le dovute attenzioni, in quanto il ricorso a strumenti di selezione dei soggetti interessati dagli strumenti premiali, che se per un verso è destinato ad aumentare la competitività tra i dipendenti, per altro verso potrebbe incrementare la conflittualità all'interno dei luoghi di lavoro, a sfavore della produttività collettiva, che in effetti potrebbe risultare perdente nel bilanciamento rispetto all'incentivazione della performance individuale.

A ragione di tutto questo, siamo certi che ognuno di noi saprà apportare utili indicazioni applicative al riguardo, definendo eventuali squilibri da correggere.



[Scarica l'accordo sulle valorizzazioni](#)

Accordo ad integrazione del Decentrato

In occasione della discussione finale sul piano delle valorizzazioni, si sono condivise alcune integrazioni al Contratto Decentrato, che ricordiamo entrerà in vigore il primo gennaio 2017.

Si è inserita una nuova indennità di funzione a favore del personale impiegato presso il “Servizio del Territorio”, i quali, in funzione dell’attività svolte (che prevedono apertura e chiusura di vari siti nonché emissione di biglietti cartacei e per alcuni siti di biglietti elettronici), sarà previsto uno specifico riconoscimento economico pari a 85 euro mensili limitatamente al periodo di assegnazione al Servizio. Sempre agli stessi, è stato ampliato il superminimo di 30 euro per maneggio chiavi ad euro 45, in funzione della maggiore complessità del sito (al pari del personale in servizio presso il Mattatoio).



E’ da precisare che a riguardo dei colleghi inseriti nel Servizio al territorio, si è fermamente richiesto un diverso inquadramento più consono a ragione di tutte le peculiarità positive e particolari del servizio che li contraddistingue decisamente dai colleghi dell’Area Custodia.

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, rappresenta per noi un punto importante, pur nella considerazione delle molte resistenze che si sono ad oggi incontrate.



A vantaggio dell’Area Conservazione, è stata istituita una nuova indennità giornaliera di importo pari a 10 euro per il personale che effettua lavorazioni in esterno (in caso di attività sia interne che esterne nella stessa giornata si considererà per l’erogazione dell’indennità quella prevalente).



[Scarica l’accordo sul Contratto Integrativo](#)

L'uscita da Federculture

A termine dell'incontro del 2 dicembre, il Presidente ed Amministratore Delegato ha comunicato l'intenzione dell'Azienda di uscire dalla Confederazione di Federculture, pur continuando ad adottare l'attuale CCNL.



FEDERCULTURE

Ricordiamo che Federculture è la federazione delle Aziende e degli Enti di gestione di cultura, turismo, sport e tempo libero e, in qualità di sindacato d'impresa, è titolare del relativo Contratto Collettivo nazionale di Lavoro.

L'uscita da parte di Zètema dall'Associazione, motivata da una scarsa considerazione che questa, a quanto affermato dal dott. Ruberti, ha dimostrato nei confronti dell'Azienda, non rappresenta certamente un preludio "positivo"...se pur al momento non si ravvisano problemi di natura contrattuale, in quanto egli stesso ha garantito sulla permanenza del CCNL, non sappiamo a cosa si andrà incontro a lungo termine.

