

Incontro sindacale del 13 aprile 2017

L'incontro si è reso necessario dopo che sono arrivate varie comunicazioni e sollecitazioni su diverse problematiche riguardanti il personale museale: sul caso specifico dei *24 ore* quello che l'azienda ha notato è che sono stati adattati sistemi di turnazione in modo tale che, pur di far lavorare i *24 ore* la domenica in alcuni casi si sia andati oltre la copertura massima necessaria. Questo perché è stata data sempre una certa flessibilità, tenendo fermi però che la riorganizzazione non dovesse comportare degli incrementi di costo o portasse degli "sfasamenti" al servizio. Questo è il motivo per il quale si è dovuti intervenire. Ovviamente questo crea una criticità soprattutto sui *24 ore* e rispetto alle loro abitudini, essendo lavoratori che hanno un numero di ore inferiori e quindi lavorare la domenica diviene un aspetto importante. Però questo non vuol dire che non si possa trovare una soluzione autonoma al di fuori di questo contesto. In questo momento l'azienda rileva delle criticità più generali con i blocchi delle assunzioni (tempi indeterminati e determinati) a conseguenza dei quali l'organico risulta sottodimensionato legato a situazioni ormai permanenti e situazioni di assenze temporanee (maternità o altre situazioni).

Secondo il Presidente e Amministratore Delegato, il fabbisogno ammonta a 16 unità, stabili e parziali. Queste ultime sono assenze temporanee, più o meno lunghe che normalmente si sarebbero sostituite con i tempi determinati. Questo aspetto è importante dal 1 gennaio 2018 per risolvere il tema Macro, perché il ritorno del personale verso i nostri musei (ad ottobre sarà tutto più chiaro), significa che l'organico risulterà riequilibrato dato che al momento sappiamo che al Macro servono 23 unità.

Siamo ad aprile e si dovrà arrivare a gennaio, ma al momento c'è un altro problema aggravante: le sostituzioni. Non avendo sbloccato i tempi determinati e con i contratti accessori che vanno centellinati, la questione del piano ferie diviene fondamentale, motivo per il quale l'incontro sul Piano Ferie è stato impostato a seguire.

L'azienda ha voluto sottoporci un piano a due fasi, qualora ci fosse la disponibilità dei lavoratori: da oggi a dicembre si potrebbe implementare in prima battuta la mancanza di organico diminuendo il numero dei jolly. Ad oggi sono circa 32 a *24 ore* nei gruppi sostitutivi. La proposta è quella di abbassare questo ammontare ed usare 16 di quei 32 per rimpiazzare le posizioni organiche che sono disomogenee. Nel farlo si possono considerare i *36-30-24 ore* orizzontali attingendo naturalmente dalle graduatorie dell'aumento ore. Questo è il primo intervento, aumentando le ore di questi lavoratori aumenta la capacità generale di impiego. In seconda battuta in parallelo verificare la disponibilità delle persone, attraverso un ulteriore provvedimento, aumentando temporaneamente le ore per il periodo estivo su base volontaria.

Ad esempio i *24 ore* che vogliono lavorare a 36 o 30 potrebbero essere trasformati però a riguardo

l'Azienda chiede una flessibilità: le ore in più potrebbero essere impegnate in altri musei per prima cosa e secondo viene richiesta una regolamentazione del piano ferie in maniera diversa (si potrebbe immaginare a blocchi di 2-2-2 o 3-3-3), il tutto sarà necessariamente realizzato su base volontaria, che dovrà essere verificata. Attraverso questi meccanismi si otterrà il vantaggio di aumentare la capacità di sostituzione con la forza lavoro che si ha oggi. Rimane il problema delle sostituzioni sia a breve termine che del completamento. Quello che l'azienda si prefigge è verificare, qualora vi sia la condivisione delle OO.SS., che cosa si possa ottenere con queste azioni e capire se nel frattempo ci saranno dei provvedimenti sostitutivi dell'accessorio.

Se la disponibilità dei lavoratori dovesse essere invece insufficiente, l'azienda ha proposto dei percorsi temporanei di esternalizzazione di questo servizio per evitare una eventuale crisi. L'esternalizzazione, dal punto di vista dell'AD va vista come conseguenza di quello che è possibile fare internamente, sapendo che con la vicenda del Macro l'azienda dovrebbe tornare ad una situazione più equilibrata.

Questo è il quadro che ha prospettato il Presidente ed AD rimarcando che la cosa andrebbe fatta subito. Vanno valutati i criteri su come scegliere i 32 dei 24 ore perché non c'è nessuno in graduatoria. C'è la totale apertura ad ogni soluzione, *in primis* a quella dell'integrativo o ad altre considerato che gli appartenenti al gruppo sostitutivo non hanno particolari difficoltà. Per il passaggio delle ore esistono delle graduatorie che saranno utilizzate e sarà verificato se qualcuno è stato spostato nel frattempo.

Alla proposta dell'azienda noi ribadiamo come CISL FP che si tratterebbe di passaggi ad oggi di natura temporanea che terranno conto degli esuberi (perché ad oggi non vi è certezza di ricollocazione a Dicembre/Gennaio di **tutto il personale del Macro**).

Nella newsletter precedente di cui estrapoliamo la parte relativa, citavamo: *"ribadiamo la nostra convinzione, già espressa nella precedente Newsletter ZètemaCISL informa, che se l'Azienda intenderà proporre un ampliamento delle ore ai part-time (nella convocazione si parla dei soli 24h ma credo che sia giusto considerare anche i 30h), noi siamo ben felici, ma lo strumento da utilizzare dovranno essere le graduatorie con noi già condivise e, soprattutto, l'Azienda dovrà garantire che non sarà in alcun modo inficiato quel processo di ricollocazione che dovrà tutelare il personale che sarà coinvolto con l'eliminazione del Museo Macro al 31 dicembre 2017. Questo in quanto la trasformazione dell'orario da part-time a full-time (ma anche soltanto per un ampliamento di ore) deve avvenire a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico e noi siamo ben consapevoli che i colleghi impegnati nel settore museale stanno vivendo una sofferenza dovuta ad una situazione di sotto organico causata da tutta una serie di situazioni indipendenti dall'Azienda e da noi tutti (es. il blocco delle assunzioni, l'impossibilità di sostituire i pensionamenti e quanto altro, ecc...). Quello che però temiamo e su questo chiediamo garanzie all'Azienda, che questo ampliamento possa sicuramente dare una risposta oggi alle difficoltà che si stanno affrontando, ma che al primo gennaio 2018 possano creare problemi in quanto potrebbero essersi saturati alcuni vuoti di organico utili alla ricollocazione di quello in esubero"*.

Avevamo quindi paventato esattamente quanto riferitoci, ovvero che i passaggi fossero determinati dai criteri di volontarietà, tenendo conto delle graduatorie in essere, ricontrollando certo se vi sia qualche errore o svista, ma facendo attenzione che non vengano scavalcati i diritti di chi aspetta da anni.

Quando parliamo di “specchietti per allodole” sull'argomento, invitiamo tutti i colleghi a ricordarsi in che contesto malauguratamente viviamo, con servizi in flessione e tagli di postazione (esempio il servizio Informagiovani).

Ci si deve sempre prendere in carico delle richieste di ampliamento orario e le si devono condividere rimanendo con i piedi per terra, perché se la coperta è corta si rischia di scoprirsi troppo. La nostra volontà è quella di non voler mai trovare di fronte a dover raccontare di cessioni di rami d'azienda o di Mobilità.

Il sindacato responsabile vigila sugli abusi e li contrasta, sugli sprechi e li denuncia, ma non dovrebbe mai sposare la cattiva amministrazione.

I numeri contano e hanno sempre una loro logica. Oggi i numeri ci sono sfavorevoli e bisogna trovare la formula per far quadrare il risultato. Il sindacato combatte e si confronta, cerca mediazioni. Ma ad oggi almeno il nostro sindacato non è nelle condizioni di mantenere la promessa di fare passaggi orari definitivi, perché i presupposti per bocca dell'A.D. ad oggi 16 aprile non sembrano esserci.

Sarebbe inoltre molto bello raccontare ai colleghi, anche in un contesto come la Newsletter di una sigla sindacale, la **condivisione sul tavolo delle trattative di scelte e percorsi**.

Invece si denuncia la pagliuzza di chi ti sta accanto, quando poi si ha una trave da dover giustificare.

I Capitani dei Vascelli sono gli ultimi ad abbandonare la nave, talvolta, come la cronaca italiana ci insegna, sono i primi. Tanto poi nel nostro caso non c'è nessuno che ti intima di rimanere a bordo.

I Paladini del comparto, duri e puri, scappano altrove. Sono un poco come le automobili delle scorte istituzionali, blindate. Rivendicare regole per poi non rispettarle, venire meno alla parola data, lasciare spazio al personalismo. Denigrare la proposta dell'altro non è la soluzione. Puoi non condividerne il pensiero e controbattere, nell'autonomia delle posizioni, e non sposarne il metodo o la soluzione.

Ma il rispetto di natura personale e di natura sindacale andrebbe sempre considerato.

I nostri messaggi video

Constatiamo l'apprezzamento di molti lavoratori a riguardo dei messaggi video che stiamo inviando e attraverso i quali stiamo comunicando l'analisi di quanto accaduto al tavolo sindacale. I messaggi video si aggiungono ad un costante lavoro di comunicazione che la nostra sigla sindacale ha realizzato negli ultimi 2 anni. Abbiamo iniziato con il nostro sito web www.zetemacisl.it. Abbiamo quasi contestualmente iniziato un lavoro informativo attraverso la seguente Newsletter. La nostra azione è proseguita su social con l'attivazione della nostra pagina facebook ma volevamo esservi più vicini e condividere con voi dei video attraverso i quali crediamo sia possibile condividere ed approfondire delle tematiche in tempo reale.

Piano ferie

L'Azienda ha presentato verbalmente una proposta di piano ferie che sarà oggetto di prossima discussione, appena ci verrà inviato il documento.

Sarà nostra cura tenervi informati nel merito.

CAF CISL: visitate il nostro sito [ww.zetemacisl.it](http://www.zetemacisl.it)
per reperire le info per l'Assistenza Fiscale 2017