

Spett.le **Zètema Progetto Cultura**

Dott. Remo Tagliacozzo
Amministratore Delegato

Roma, 26 ottobre 2017

Oggetto: Situazioni sindacali urgenti.

Preg.mo dott. Tagliacozzo,

data l'imminenza di alcune importanti questioni, riportiamo di seguito alcune tematiche che riteniamo richiedano la dovuta ed improrogabile attenzione.

Le situazioni urgenti:

1. In merito al MACRO si chiedono chiarimenti sul passaggio dei Musei all'Azienda Speciale Palaexpo, passaggio attualmente previsto il 1 gennaio 2018. In particolare si chiede un incontro urgente, data l'imminente scadenza, per affrontare la questione del ricollocamento a Zètema del personale in surplus e la definizione del regime sotto il quale sarà inquadrato il personale che rimarrà impiegato presso i Musei ceduti (tempi e modalità). Non si può certamente immaginare che non si preveda una riorganizzazione generale concordata con le Organizzazioni Sindacali;
2. Si chiede la verifica degli ampliamenti orari concessi in precedenza, a parte del personale museale, per far fronte alle carenze di organico, con scadenza prevista al 31 dicembre 2017, al fine di una opportuna rivalutazione alla luce della riorganizzazione relativamente alla questione Macro e alle graduatorie in essere;
3. Relativamente al Fondo destinato al finanziamento della valorizzazione del personale, previsto dall'art. 64ter del CCNL Federculture, si chiede di avviare nell'immediato il necessario tavolo di contrattazione, sia per dare risposta soprattutto a quel personale che ancora necessita di un doveroso riconoscimento professionale, sia al fine di evitare che quanto accantonato nell'anno 2016 non produca economie e venga distribuito ai lavoratori con i criteri qualitativi e produttivi utilizzati per l'erogazione del premio di produzione, come stabilito dal medesimo articolo del CCNL;
4. La quarta imminente questione che chiediamo con urgenza di affrontare, è la situazione dell'inquadramento del personale Zètema impiegato presso le Biblioteche di Roma, soprattutto come Front-Office, arrivato al limite del vertenziale. Attualmente infatti tale personale è inquadrato nel livello AREA B del CCNL Federculture e che svolge invece mansioni impiegate più confacenti all'AREA C relativa al personale di concetto. Si chiede quindi di iniziare a verificare tali situazioni ed aprire al più presto un tavolo anche con Roma Capitale affinché il nuovo contratto di servizio, che

dovrà partire dal 1 gennaio 2018, contempli le coperture economiche per le valorizzazioni di tale personale.

In aggiunta a quanto su indicato, elenchiamo, a titolo esemplificativo ma non certamente esaustivo, una serie di problematiche relative ad alcuni settori, meno urgenti, ma non certamente meno importanti:

- La nostra Organizzazione Sindacale si fa carico del notevole malumore avvertito nell'ambito museale e come già espresso più volte, ha la necessità di rivedere l'elenco allegato al Contratto Integrativo estendendo la concessione del Buono Pasto a tutto il personale che svolge i turni, a ragione del fatto che oggi, nella maggior parte dei casi, non si può più parlare di fasce orarie particolarmente svantaggiate rispetto ad altre, ma quanto piuttosto di orari alquanto simili o addirittura con ore maggiori per quelle fasce ad oggi escluse. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, la fascia oraria 09/14 a cui oggi è corrisposto il buono pasto, penalizza e discrimina fortemente quelle 08,00/14,00 - 08,30/14,30, a cui non è riconosciuto. Segnaliamo che siamo finiti in una situazione di “*caos buoni pasto*” al quale si è evidentemente cercato di ovviare estendendo tale beneficio ad alcune fasce orarie come 9,15/14,15 – 9,30/14,30 – 10,15/15,15, tra l'altro senza convenendolo formalmente con le Organizzazioni Sindacali.
- In merito alle ore lavorate in più dagli operatori del Contact Center ogni 5 settimane, che crea un surplus di orario, si chiede che tale eccedenza venga necessariamente, sulla base dell'art.34 del vigente CCNL Federculture e dell'art.8 del Contratto di II° livello, accantonato nella banca delle ore di ciascun lavoratore.
- Relativamente all'attivazione delle vendite presso i PIT dei Biglietti TICKETONE a partire da lunedì 23 ottobre 2017, attinenti all'offerta culturale, museale e di spettacolo in programma a Roma, si fa presente che per il personale in servizio presso i PIT, è stato previsto un incentivo di 5 centesimi di € a biglietto. Si fa presente che con l'accordo 2 marzo 2016 è stato stabilito che “*Verranno inoltre erogati agli operatori del call center gli stessi incentivi di vendita dei prodotti venduti presso i PIT per i quali, tramite precedenti accordi, è stata prevista l'erogazione di incentivi; resta inteso che in caso di vendita di nuovi prodotti nei PIT e nel call center cui potrà essere erogato l'incentivo esso sarà riconosciuto ai lavoratori di entrambi i servizi*”. Si chiede pertanto una verifica di tale situazione in quanto alla scrivente non risultano, ad oggi, essere stati pagati incentivi per le vendite dei Biglietti TICKETONE effettuate dal contact center 060608.
- Si evidenzia, ormai da diverso tempo, un inasprimento della “vigilanza” sul comportamento e sull'attività del personale, che ha portato ad una notevole produzione di lettere di contestazione, che, non soltanto, nella maggioranza dei casi, ha comportato un atteggiamento di inutile contenzioso tra Azienda e dipendente con inevitabili riflessi sul piano relazionale e professionale, ma che in moltissimi casi, si è risolto con ragionevoli giustificazioni. Riteniamo pertanto che vi sia da valutare che, dato che la decisione di effettuare una contestazione disciplinare è sempre ricaduta sulla stessa persona, sia il caso di individuare una persona diversa o un sistema che sia più funzionale e soprattutto meno prevenuto nei confronti del personale che, come più volte evidenziato dall'Amministrazione e anche dagli attuali vertici aziendali, risulta altamente professionale e qualificato.
- A riguardo delle numerose visite mediche di controllo disposte dall'Azienda nei confronti dei lavoratori nei giorni di “*carenza per malattia*”, si chiede di fare una valutazione dell'analisi costi-

ricavi tra quanto l'Azienda spende pagando l'INPS e quanto effettivamente riesca a recuperare con i provvedimenti adottati ai lavoratori.

- Chiediamo urgenti chiarimenti in merito alla mancata comunicazione dei provvedimenti di cui sopra. Infatti ai sensi dell'art.58 del vigente CCNL dopo aver dato seguito alla contestazione disciplinare di provvedimento più grave del rimprovero verbale, una volta avviata l'istruttoria, l'azienda deve completarla inviando al lavoratore la comunicazione del provvedimento adottato entro i 30 giorni dal termine concesso al lavoratore per le giustificazioni o dalla sua audizione. Segnaliamo essere molti, diremmo la stragrande maggioranza dei casi, nei quali non sappiamo se l'azienda abbia completato l'istruttoria non avendo inviato nulla al lavoratore.
- Relativamente allo spostamento di tre lavoratrici dai Musei Capitolini ai Mercati di Traiano-Museo dei Fori Imperiali, fa presente che il trasferimento dei lavoratori da una sede di lavoro ad un'altra è regolato dall'art. 2103 c.c. che dispone che esso possa essere attuato solo in presenza di "*comprovate ragioni tecniche organizzative o produttive*". Ciò vuol dire, per giurisprudenza costante, che un dipendente può essere trasferito solo a condizione che il datore di lavoro possa dimostrare:
 1. *l'inutilità di tale dipendente nella sede di provenienza;*
 2. *la necessità della presenza di quel dipendente, con la sua particolare professionalità, nella sede di destinazione;*
 3. *la serietà delle ragioni che hanno fatto cadere la scelta proprio su quel dipendente e non su altri colleghi che svolgano analoghe mansioni.*

Si fa presente che tutte queste ragioni non sono mai state portate a conoscenza dei dipendenti per iscritto, prima del trasferimento, ragione per la quale la scrivente chiede che le lavoratrici tornino alla sede di lavoro presso la quale erano impiegate. Tuttavia con grande senso di responsabilità le lavoratrici, pur avendo subito un danno, hanno cercato e trovato, di propria iniziativa, altri lavoratori/ici inquadrati con lo stesso livello e con lo stesso orario di lavoro del CCNL Federculture disposti ad essere spostati dai Musei Capitolini verso i Mercati di Traiano – Museo dei Fori Imperiali garantendo quindi un cosiddetto “cambio alla pari”, che non produce complicazioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo. Condizione, infatti, che ha sempre trovato riscontro in situazioni precedenti. Su tale situazione, se non si produce alcun effetto risolutivo a breve termine, la scrivente ha ricevuto esplicito mandato per aprire una vertenza giudiziale;

In merito ai servizi esterni dei dipendenti Zètema impiegati presso le sedi comunali, facciamo notare come essi siano regolamentati dall'Azienda in maniera discrezionale a seconda dei settori e dei lavoratori. Ad esempio per il personale in servizio presso l'Istituzione Biblioteche, il referente comunale risulta essere in copia nel sistema HR e quindi in assoluta condizione di conoscere in anticipo sia i servizi esterni, sia l'esito dell'autorizzazione del responsabile di Zètema. Trattandosi di servizi al pubblico la scrivente Organizzazione Sindacale condivide che tali informazioni vengano divulgate al referente comunale, nel rispetto della vigente normativa sulla Privacy, dato che il referente comunale potrebbe configurarsi come un ulteriore datore di lavoro. Tuttavia il quadro delle comunicazioni al personale non chiarisce questo dubbio disponendo la Comunicazione al Personale n.108 del 8/11/2012 con oggetto: autorizzazione assenze che "*tutte le richieste di permesso devono essere inoltrate e autorizzate dal referente Zètema di ogni settore, possono essere inviate per conoscenza ai referenti comunali del sito al fine di organizzare al meglio il servizio.*" dalla quale si evince che in caso di richiesta di assenza ricada sul lavoratore la *facoltà* di informare il referente comunale. In merito ad altri lavoratori impiegati presso le sedi comunali in *servizi non al pubblico* la scrivente fa presente che non risulta essere mai arrivata una comunicazione regolamentare al riguardo, ma solo disposizioni di alcuni referenti di settore rivolte a singoli lavoratori, che hanno

comportato soltanto ulteriore confusione. Sarebbe opportuna e proficua una discussione nel merito sul tavolo sindacale.

- A riguardo all'introduzione del Welfare nel vigente CCNL art.67 bis, si chiede di concordare quanto prima possibile, nelle forme previste dal CCNL stesso, l'utilità di promuovere forme di retribuzione "flessibile" attraverso l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni e servizi di cui all'art. 51, co. 2, lett. f, f bis, f ter, e co. 3, DPR 917/1986 (c.d. TUIR).
- Relativamente a diversi lavoratori turnisti che hanno lavorato le festività cadenti di domenica, nella fattispecie il 25 dicembre 2016 ed il 1 gennaio 2017, che si sono visti negare la possibilità di recuperare il giorno di festività lavorato mentre come previsto dall'art. 36 del CCNL Federculture *"Il lavoro prestato in giorno festivo è compensato con la maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria. Tale indennità si cumula ad altre in caso di concorrenza di più maggiorazioni. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi, anche infrasettimanali, salvo la necessità di garantirgli un periodo equivalente di riposo compensativo"*.
- Apprendiamo dai lavoratori Part-time verticale, che fino ad agosto 2017 avevano ricevuto i turni con cadenza mensile, la volontà da parte dell'Azienda di notificarli a cadenza settimanale. In merito alla comunicazione dei turni di lavoro, senza un congruo preavviso, lede la dignità del lavoratore, tutelata dall'articolo 32 della Costituzione, condizionando negativamente la gestione del proprio tempo libero, al punto da configurare un danno risarcibile. La Corte di Cassazione ha infatti evidenziato con la sentenza n. 12962 del 21 maggio 2008 come la comunicazione dei turni di lavoro debba avvenire in un tempo "ragionevole" e si ponga quale condizione necessaria alla tutela delle esigenze di programmabilità del tempo libero da parte del lavoratore a tempo pieno. Un più congruo preavviso dell'orario di lavoro deve essere "necessariamente" applicato al lavoro part-time (nel quale, prima l'articolo 5 della Legge n. 263/84 e poi l'articolo 2 del D.Lgs. n. 61/2000, hanno previsto espressamente l'indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa), giacché le esigenze di programmabilità del tempo libero, ravvisate espressamente dal legislatore nell'ambito del rapporto di lavoro part time, sussistono come per esempio la pratica di attività sportive, ricreative, culturali, sociali, politiche, scolastiche ecc., o anche di un secondo lavoro. Per tutto quanto su scritto notiamo che il comportamento dell'Azienda lede gravemente il diritto dei lavoratori in generale e gravemente quello dei lavoratori Part-time, per questo si chiede il rispetto dei tempi ragionevoli di preavviso.
- Si segnalano diverse problematiche degli operatori del Punti di informazione Turistica come per esempio quella del *Punto Informativo di Termini*, nel quale 3 operatori devono coprire l'intero turno con un afflusso di pubblico elevato (precedentemente erano 4) e debbono fare un'ora e quindici minuti in più per coprire l'intero servizio. La postazione non è adeguata per gestire i servizi di biglietteria, non ci sono le tendine per chiudere al pubblico, e le temperature non a norma, sia d'estate che di inverno. Al *Punto Informativo dei Fori Imperiali* non sono previsti i vigilantes che aprono e chiudono i cancelli del giardino-bar. Specialmente in chiusura sono gli operatori in servizio presso il Punto Informativo che devono ispezionare i giardini e "cacciare" le persone che vi rimangono a stazionare. Anche in questo Punto Informativo 3 operatori risultano essere pochi rispetto all'afflusso di persone e la zona esterna intorno al bar è purtroppo divenuta terra di nessuno con borseggiatori e gente che espleta i "propri bisogni" dietro gli alberi. Nei PIT in centro città le problematiche sono legate al cattivo o mancato funzionamento dei condizionatori, e gli operatori sono costretti a lavorare in pessime condizioni per lavorare e garantire il servizio. A riguardo si

chiede lo stato dell'applicazione del contratto di servizio che prevede "una riduzione dei punti attivi" ed una scelta di nuove sedi di lavoro maggiormente confortevoli per chi vi lavora. Il clima di lavoro, con una sempre maggiore disponibilità richiesta ai lavoratori costretti a lavorare nelle condizioni descritte non è alleggerito dal fatto che spesso venga chiesto di spostarsi da una sede ad un'altra e che agli operatori dei PIT si vedano spesso negare cambi turno, permessi personali e giorni di ferie maturati.

- Si segnalano diverse problematiche dell'Area Catalogazione nella quale sono impegnati 6 archeologi, 24 storici dell'arte, circa 30 operatori culturali, un fotografo ed alcuni amministrativi. La principale problematica che sottoponiamo è legata alla tipologia del lavoro, che si può considerare un demansionamento per le figure più alte (art.28 bis): nello specifico dall'anno 2000 il personale dell'area svolge la stessa attività che consiste nell'immissione di dati nelle schede archeologiche o storico-artistiche, lavoro che dall'anno 2008 viene svolto con il programma informatico utilizzato da Roma Capitale denominato *SIMART*. Alcuni storici dell'arte inseriscono anche dati relativi agli archivi comunali, con dati di carattere amministrativo (ad esempio le delibere comunali), i progetti, i dati finanziari, i disegni ed altro. Il caso più eclatante e "scandaloso" è il progetto di Marco Testaccio dove sia gli storici dell'arte che gli operatori culturali debbono manovrare scatoloni sporchi e lasciati in condizioni indecenti, sebbene l'azienda ne avesse comunicato la bonifica. Quanto su esposto ha provocato un livellamento verso il basso delle qualifiche più alte senza che vi sia mai stata una distinzione del tipo di lavoro rispetto ai livelli del personale impegnato. Si fa presente, inoltre, che il personale non è coinvolto nelle attività di divulgazione, nella comunicazione, nella stesura di testi per cataloghi di mostre, in progetti europei, nella pubblicazioni di vario genere e solo in rari casi è impegnato in attività più qualificanti. Gli operatori culturali sono prevalentemente impegnati nel multimediale e nelle scansioni di materiale cartaceo, tranne qualcuno impiegato a Palazzo Braschi, coinvolto nel centro bibliografico informatizzato, professionalità che potrebbero essere impegnate in altre iniziative culturali. Al demansionamento si aggiunge la scarsa considerazione e rispetto verso i lavoratori da parte della maggioranza dei funzionari di Roma Capitale, che decidono di affidare, nella maggior parte dei casi, i lavori più qualificanti a collaboratori esterni, invece che affidarli ai lavoratori di Zètema che possiedono tali professionalità, fatto che lede la dignità delle persone sancite all'art.52 del CCNL. Chiediamo pertanto che gli incarichi vengano assegnati secondo le competenze e il rispetto dei lavoratori. Dal punto di vista dell'organizzazione del personale si chiede che si possa considerare una rotazione di alcune persone che non sono mai state spostate dalle loro strutture museali, nel rispetto delle tutele di legge, e che le comunicazioni degli spostamenti e nuove assegnazioni siano date necessariamente per iscritto. Scarsi sono i corsi di formazione che quando vengono disposti interessano solo una parte del personale e non sono, per la maggior parte, qualificanti per il tipo di attività svolta. Con forte rammarico si fa notare che non si è investito molto in questa Area sia in termini economici, che in termini di qualificazione professionale del personale, né tantomeno nella regolare valorizzazione del personale che negli anni ha comunque acquisito esperienza. Nei fatti l'ultimo processo di valorizzazione che ha coinvolto tutti i dipendenti di questa area risale all'anno 2008. Le facciamo notare che da allora le valorizzazioni hanno riguardato un numero esiguo di lavoratori a differenza di altre aree che hanno visto passaggi generali, continui e progressivi. Ad oggi quindi esistono archeologi, storici e operatori culturali che hanno lo stesso livello di retribuzione dell'anno 2008. Il caso più "scandaloso", ci sia consentito di evidenziare ulteriormente, riguarda una storica dell'arte che dall'anno 2000 in cui è stata assunta, non ha mai ricevuto, in 17 anni di attività lavorativa, alcun passaggio di livello, tra l'altro titolare di due L.104.

In senso più generale:

- Purtroppo, il caso della collega storica dell'arte che non ha ricevuto alcun passaggio di livello, fa da eco ad altre situazioni, alcune concentrate nella sede di Via Benigni, altre sparse in altre sedi, in cui ancora non vi è un adeguamento corretto tra il proprio inquadramento e la reale mansione che svolge, in molti casi la stessa del collega con cui divide il lavoro ma con la differenza che questo si ritrova molto spesso una collocazione contrattuale nettamente superiore.
- Il demansionamento presente nell'Area Conservazione, dovuto alla norma restrittiva che negli scorsi anni ha mutato l'attività dei Restauratori ma non certamente la professionalità, è sempre più evidente e che ormai va ad associarsi ad un naturale "invecchiamento" delle risorse impiegate, che evidentemente richiedono una diversa e quanto mai opportuna ricollocazione in altri settori, e merita, come più volte evidenziato, un approfondimento risolutivo.
- Le attività e i costi evidenti dell'Area Progettazione a ragione delle alte figure che operano al loro interno, richiedono una riflessione importante e una conseguenza tutela delle professionalità e del proficuo proseguo delle loro opere.

Certi che saprà dedicare la dovuta attenzione alle questioni su illustrate, l'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

IL SEGRETARIO DELLA SAS
(Enrico VIZZACCARO)