

## Riprende la nostra "NEWSLETTER"

Riprendiamo la nostra "ZètemaCISL informa", la nostra Newsletter del sindacato aziendale...e lo facciamo con il nostro stile di sempre, ovvero senza peli sulla lingua, senza alcun timore di dire la verità e in assoluta coerenza con quello che pensiamo.

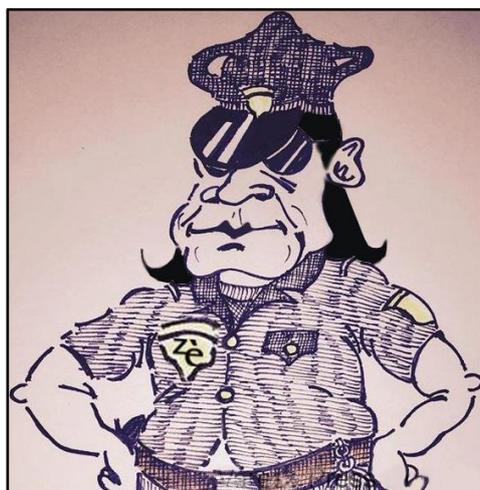


Questa è la nostra forza, perché riteniamo di essere come la maggior parte dei lavoratori di Zètema...onesti e soprattutto persone per bene.

## "BRACCIALETTO ELETTRONICO" per i dipendenti Zètema?

Rimaniamo fortemente stupiti da ciò che è capitato ad un lavoratore...ovvero quello di ritrovarsi una lettera di contestazione dall'Azienda che, durante un sabato di continuazione malattia sottoscritta dal proprio medico curante, asserisce che lo stesso non fosse nel proprio domicilio durante le fasce orarie di controllo sulla base di "informazioni acquisite".

**Informazioni acquisite??** Ciò farebbe pensare ad una stazione di polizia, dove il "maresciallo" si incarica con eccesso di zelo dell'indagine a seguito di comunicazione del dipendente e comincia ad investigare sulle possibili piste da seguire. E allora comincia a raccogliere dati sui social network, magari assume sommarie informazioni sulla persona indagata forse anche raccogliendo notizie utili su chi potesse essere informato sui fatti o chissà organizza addirittura un pedinamento...e una volta incrociati i vari tasselli, prepara il fascicolo sul lavoratore con una sua supposizione inquisitoria...la porta alla firma del suo comandante...e via all'avviso di garanzia!



Eppure, cari amici, non ci troviamo nel mezzo di una indagine giudiziaria...ma bensì all'interno di una semplice malattia comunicata nei termini e nei modi previsti da un



comune lavoratore (tra l'altro con evidenti problemi di salute riconosciuti già da tempo e tali da avergli comportato, qualche giorno prima, un obbligato trasferimento in altro settore dopo la segnalazione dell'ufficio sicurezza), che però non ha seguito l'iter normativamente previsto, ovvero quello eventualmente di un controllo da parte dell'unico organo preposto a farlo, ossia dal medico fiscale attraverso una visita presso il domicilio nelle fasce orarie previste di controllo. In questo caso e chissà in quanti altri, il "maresciallo" in

maniera autonoma o peggio ancora su incarico del suo "comandante", ha svolto le "complesse" indagini, che hanno tutte le apparenze di quelle che opera la Polizia Giudiziaria a cui la legge conferisce possibilità di intraprenderle anche di "propria iniziativa" (art. 55 codice di procedura penale)...e le sue "informazioni acquisite" hanno, a suo dire, incastrato il lavoratore!!

Ma di cosa stiamo parlando?? Chiariamolo subito...il povero lavoratore ha avuto una malattia dal lunedì al venerdì e il lunedì successivo per il quale lo stesso aveva programmato un giorno di L. 104 di cui purtroppo è anche titolare, lo ha dovuto annullare perché si è sentito male e il medico curante che ha constatato il persistere del suo stato di salute, gli ha fatto continuazione malattia di quella precedente. A questo punto, la persona dell'ufficio del personale deputata alle malattie, che evidentemente non poteva più richiedere la visita fiscale per il sabato precedente, non solo si è preoccupata di provvedere a predisporla per i giorni successivi...ma ha prontamente indossato la divisa del "maresciallo" e, espletate le indagini di come avesse trascorso il weekend il lavoratore durante i suoi giorni non lavorativi (sabato e domenica) smanettando sulla rete o chissà cos'altro, ha ritenuto di aver "acquisito informazioni" che a suo dire in grado di attestare che il lavoratore non abbia osservato durante il sabato, parte della fascia oraria pomeridiana di reperibilità!

E allora ci domandiamo: quali informazioni può aver acquisito che possano ritenersi assolutamente probatorie? Una rilevanza sui social, magari su facebook, di qualche foto pubblicata può ritenersi tale? Ha effettuato un pedinamento del dipendente? Ha raccolto sommarie informazioni? Ma soprattutto è legittimo che possa esercitare un tale controllo indossando la divisa del maresciallo? Oppure, come crediamo, l'unico organo deputato a farlo sia effettivamente il medico dell'Inps o tutt'al più l'Autorità Giudiziaria a cui tutto è possibile...ma non certamente l'Azienda dato che ha a disposizione un valido strumento a lei deputato dalla norma che è rappresentato proprio dalla possibilità di richiedere all'Istituto la visita fiscale? A tal riguardo è utile ricordare come, qualche tempo fa, il badge

economico predisposto alle visite di controllo sia stato largamente superato...e tutto alla faccia del rapporto fiduciario con i propri dipendenti!

Un così tanto interesse nei confronti del lavoratore non si era mai visto...ma forse è proprio questa la famigerata “**attenzione verso la persona**” che da qualche tempo si decanta nei piani e per email...così come la volontà di rendere tutto più adeguatamente informatizzato...e allora perché non ricorrere all’elettronica che in questi casi può essere molto d’aiuto al “maresciallo”?

Il famigerato “**braccialetto elettronico**” da inserire durante il decorso delle malattie che possa segnalare in tempo reale nell’ufficio-caserma del “maresciallo” se il dipendente si allontana dalla propria residenza durante le fasce orarie di reperibilità...almeno l’Azienda potrebbe sciorinare un considerevole risparmio economico!



In fin dei conti le forze dell’ordine hanno adottato questo sistema proprio per ragioni di economia, evitando di inviare l’appuntato e il brigadiere ogni volta a verificare la permanenza agli arresti domiciliari del condannato.

E non meravigliatevi se un malato possa essere considerato alla stessa stregua di un condannato...la procedura di controllo adottata dall’Azienda sembra essere proprio la stessa!!!

## TRATTATE BENE I VOSTRI DIPENDENTI e loro tratteranno bene la vostra Azienda!

L'articolo che riportiamo di seguito sembra far eco a quanto scritto sopra ed è tratto da un interessante pezzo scritto da Repubblica il 26 dicembre 2018 e desunto dai consigli di Brigette Hyacinth, esperta di gestione delle risorse umane.



**"Abbi cura dei tuoi dipendenti perché loro si prenderanno cura della tua Azienda".**

Le parole di uno dei miliardari più famosi del mondo, Richard Branson, compaiono in un post firmato da Brigette Hyacinth riportato anche su LinkedIn e dal titolo molto eloquente: **"I dipendenti fedeli sono una risorsa, non un peso"**. "Il nostro sistema è precipitato in questo schema che tende ad autoalimentarsi: far crescere il valore per gli azionisti a tutti i costi senza preoccuparsi del fattore umano. Sfortunatamente se non curi il cancro alla radice dell'albero, non solo moriranno i rami e le foglie ma

anche l'intera pianta.", scrive Hyacinth, esperta di gestione delle risorse umane e leadership.

"Ho visto molti datori di lavoro dare per scontati i propri dipendenti. Sono convinti che non se ne andranno mai e per questo si rifiutano di venire incontro a qualsiasi loro richiesta, sia che si tratti di un aumento di stipendio o una vacanza extra", sottolinea Hyacinth. **"I lavoratori vogliono essere ricompensati per il loro lavoro e il loro contributo**, ma il denaro è solo un aspetto. **Molte persone vogliono soltanto essere apprezzate per il proprio lavoro. Vogliono autonomia e flessibilità.** Quando hanno maggiore governo del proprio lavoro tendono ad agire più responsabilmente".

C'è poi un altro motivo per cui le aziende dovrebbero tenersi stretti i propri lavoratori. "Quando una società perde un bravo dipendente, porta i suoi colleghi a pensare: 'perché quella persona lascerà il posto? Perché l'azienda lo farà andare via?'. Domande che potrebbero porsi anche i clienti".

**"I dipendenti - prosegue Hyacinth - sono la più grande risorsa per una società". "Sono la spina dorsale di ogni organizzazione. Perché un'industria resti forte i dipendenti devono essere mantenuti felici. I dipendenti sereni saranno sempre più motivati a fare di più. I buoni gesti iniziano in casa. Se vuoi ottenere il meglio da loro trattali bene"**. Richard Branson, sullo stesso tema, aveva espresso parole analoghe: "Forma le persone abbastanza perché possano andarsene, trattale sufficientemente bene affinché possano restare".

## “ALICE NON ABITA PIU’ QUI” (a proposito del “nostro” diritto sindacale in Azienda)

Ricordate il famoso film del 1974, dove la protagonista Alice Hyatt fugge di luogo in luogo col figlio Tommy, alla ricerca di un posto in cui stare tranquilla? Il titolo, se azzeccato, è spesso l’unica cosa che resta impigliata nella memoria.



**Alice** è il “nostro” diritto sindacale, dove con l’aggettivo possessivo vogliamo indicare un diritto collocato non solo nello spazio, ma anche nel tempo: quel Diritto (lo scriviamo con la “D” maiuscola), che per ben oltre 17 anni abbiamo visto nascere e divenire adulto all’interno di Zètema, perché chi ha amministrato la società in tutto quel tempo sapeva bene l’importanza del considerarsi tutti parte di una grande famiglia, dove l’impegno e la dedizione di ognuno sono ugualmente indispensabili alla riuscita del progetto comune. E su questo il sindacato ha giocato sempre un ruolo di primo ordine. Certo, come in

ogni famiglia che si rispetti, non sono sempre state rose e fiori; a volte sono “volati i piatti”, a volte non tutti si sono sentiti sufficientemente valorizzati...ma è indubbio che una tale impostazione abbia contribuito alla crescita di una società che opera in un contesto territoriale circoscritto, e nella quale si lavora, ad ogni livello, letteralmente gomito a gomito. Ed è altrettanto indubbio che vada ascritto al nostro precedente Amministratore Delegato e alle Organizzazioni Sindacali il merito di aver sempre promosso una tale impostazione, un tale senso d’appartenenza.

Dall’inizio dell’avventura di Zètema, nell’ormai lontano 2000, lo scenario nazionale e quello romano hanno subito entrambi profondi cambiamenti. I governi e le amministrazioni si sono succedute, i riferimenti normativi sono mutati, le aspettative di crescita economica e sociale hanno subito una battuta d’arresto; una cosa è rimasta la stessa a far da sfondo: la dichiarazione ribadita da tanti – *ma nei fatti puramente d’intenti* – del valore della cultura e del turismo per la crescita del Paese...roboante asserzione che tuttavia non è stata mai sufficientemente supportata da azioni e strumenti all’altezza di tali proclami.

Insieme siamo riusciti in questi anni a rendere Zètema una realtà in controtendenza

rispetto a tale desolante trend nazionale, contribuendo a ridurre il gap che separava i musei di Roma dalle grandi realtà culturali europee. E tutto questo non sarebbe stato possibile senza il contributo dell'azione sindacale e chi era a capo della nostra Azienda lo sapeva bene. In quegli anni gli ostacoli da superare sono stati tanti: dai tagli imposti alle Amministrazioni sulle spese per la cultura, alla volubilità politica del Comune di Roma, fino al passato dibattito sulla natura delle società partecipate *in house*. Certo, ribadiamo, questo non significa che tutto in quegli anni è andato alla perfezione, alcune differenze di trattamento tra i lavoratori si sono create...alcune incongruenze in seguito sono emerse e sicuramente si può e si deve fare ancora di più e certamente anche meglio...e per nostro conto crediamo di aver supportato i lavoratori e l'Azienda nei momenti e nelle situazioni di nostra competenza, senza fare sconti ma senza inutili e sterili contrapposizioni ideologiche...e ci siamo posti nei confronti del nuovo assetto con l'intenzione di affrontare tutte le nuove sfide che ci saremmo trovati di fronte, con l'identica determinazione e la stessa, autentica, dedizione che hanno reso Zètema quella realtà virtuosa che tutti conosciamo.

Ma oggi dove ci troviamo? Con il **“non abita più qui”** del titolo, intendiamo far riferimento al nuovo assetto manageriale che s'illude, senza l'apporto dell'azione sindacale, di poter riassorbire il flusso continuo di macro e micro traumi in un impianto sostanzialmente immodificato, così da restituire al singolo dipendente, l'immagine di un sistema ancora sufficientemente compatto e coerente, anzi con una prospettiva migliore.

Ma proprio quel titolo scelto, anticipa ciò che riteniamo essere il vero, perché del progressivo sfarinamento del nostro diritto sindacale, cioè il deficit di *governance* manifestatosi ed aggravatosi a livello aziendale nel corso degli ultimi due anni.

Una causa è senz'altro stata la separazione delle due competenze, quella di Responsabile delle Risorse Umane da quella di Responsabile delle Relazioni Sindacali. Non entriamo, in questa sede, nel merito delle persone che occupano attualmente tali posizioni e se era necessario che chi seguiva allora quelle sindacali fosse opportuno che ad un certo punto non se ne occupasse più...ma certamente questa scorporazione ha determinato una continua insolvibilità delle questioni che sindacalmente si pongono, dove è inevitabile che ognuna, alla fine, tenda a scaricare sull'altra.

Questa inconcretezza risolutiva da parte aziendale, continua a generare criticità in ogni ambito lavorativo e tutto appare amplificato da una quasi totale assenza di informazioni che sarebbero invece dovute su diversi temi. Si è in ritardo su tutto...ci troviamo a meno di due mesi dal rinnovo del Contratto di Servizio senza che vi sia stato alcun incontro specifico con le Organizzazioni Sindacali, che potesse relazionare sull'andamento della contrattazione. Ci troviamo anche a ridosso del rinnovo del Contratto Decentrato, nel quale urgono tutta una serie di correttivi normativi ed economici, ma senza che vi sia stato alcuna prospettiva di discussione.

Sul piano nazionale il CCNL è ormai scaduto da tempo, così come le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) e gli RLS (Rappresentanti dei lavoratori sulla Sicurezza) che urgono quanto prima di una nuova rielezione al fine di legittimare una nuova rappresentanza in grado di intercettare le esigenze dei lavoratori. Per non parlare del piano di valorizzazione annuale non ancora affrontato e addirittura dove si è stati messi al corrente che l’Azienda, così come per le selezioni interne, sta revisionando i principali documenti aziendali per aggiornare le procedure interne ai dettami normativi che regolano le società a partecipazione pubblica. Si continua però ad assistere agli irrigidimenti di sempre, ad illogiche prese di posizione che nulla portano al confronto costruttivo e al benessere dei lavoratori.

Si è assistita a qualche piccola luce, tipo ad un accenno di Welfare...ma oltre a quanto necessario come il piano di valorizzazione trascorso, il piano ferie e il premio di produzione...nulla di più...

Alcune conquiste, in questo scenario alquanto infausto, la CISL le ha portate a segno, ma soltanto esasperando i toni e fino ad arrivare alla conciliazione con il Prefetto, si pensi ad esempio all’annosa questione dei buoni pasto, dove la nostra azione sindacale ha sanato le notevoli ingiustizie e ha portato complessivamente nelle tasche dei lavoratori ben oltre 50.000 euro annui...oppure la possibilità di poter far legittimamente parcheggiare sul Campidoglio tutti i nostri lavoratori dei Musei Capitolini al pari dei dipendenti comunali, nonostante ci fosse stato un esplicito divieto o, ancora, l’erogazione, a tutti gli aventi diritto, del terzo EAR previsto dall’art. 61 delle CCNL Federculture con il conseguente riconoscimento economico di tutti i mesi arretrati. Di contro c’è stato qualche accordo, da noi fortemente combattuto, che ha legato le prestazioni straordinarie dell’evento “notte bianca”, “musei in musica” e similari, alla produttività attraverso il numero degli ingressi dei visitatori e oltretutto non riconoscendo nulla a tutti quei lavoratori che lavorano per preparare l’evento nel corso delle settimane precedenti...veramente una pagina oscura nella storia sindacale di Zètema, così come la “cessione di ramo di azienda” attuata per i due lavoratori del Teatro di Ostia, costituendo, in entrambi i casi, due pericolosissimi precedenti.

Insomma, il perdurare di questa situazione è veramente preoccupante...se continua questa risposta inefficace alle Organizzazioni Sindacali, ogni giorno muore un pezzo sindacale di Zètema che non potrà più essere ricostruito. Ovviamente noi come CISL non ci stiamo,

siamo pronti ad alzare il livello conflittuale e forti del consenso dei lavoratori, metteremo in campo tutte le azioni legittime per la tutela dell’Azienda e dei suoi dipendenti.

## “STATO DI AGITAZIONE” Redazione Web di Via Benigni

A seguito della proclamazione della CISL dello **stato di agitazione** del personale afferente al servizio della Redazione Web di Via Benigni, si è finalmente data visibilità ad un settore così strategico per l’Azienda.

Le notevoli criticità, fino ad ora mai affrontate con la dovuta considerazione, con il sostegno dei lavoratori e alla nostra azione sindacale, sono state portate all’attenzione dell’Azienda che ha preso atto di tutte le questioni sollevate e ha condiviso alcuni punti molto importanti:

1. La redazione web è considerato un settore strategico per l’Azienda e sarà oggetto di una riorganizzazione in occasione del Contratto di Servizio, e la stessa si è impegnata ad esprimere a Roma Capitale le reali esigenze in relazione alle risorse economiche, strumentali, nonché di unità lavorative e soprattutto i carichi di lavoro utili a rendere maggiormente efficiente il servizio, anche a riguardo di tutte le difformità che durante l’incontro sono state messe in evidenza anche con l’aiuto dei due lavoratori presenti;
2. La certezza che l’Azienda continuerà a garantire tutte le riserve di legge a tutti coloro che ne hanno diritto, escludendo spostamenti, ampliamenti orari obbligati e quanto altro...affinché si possa sgombrare ogni eventuale dubbio in merito;
3. La possibilità di procedere a percorsi di valorizzazione e di reclutamento di personale anche tramite selezioni interne, al termine della revisione che l’Azienda sta attuando a riguardo dei principali documenti aziendali per aggiornare le procedure interne ai dettami normativi che regolano le società a partecipazione pubblica;
4. La convinzione che uno degli strumenti utili a conciliare le esigenze dei lavoratori con l’organizzazione del lavoro è l’istituto dello smart working;
5. L’impegno a confrontarsi, in apposite sezioni, per il confronto e il monitoraggio del servizio.

Alla luce di quanto raggiunto, chiudiamo la dichiarazione dello stato di agitazione e ci opereremo affinché quanto espresso dall'Azienda a seguito del serrato confronto verrà attuato nei tempi e nelle modalità previste.



**È più di una tessera.  
È mettere tutti i giorni al centro i tuoi diritti.**

FISARCAT - FIRST - FNP - FIR - CISL UNIVERSITÀ - FAI - FISTEL - UCI -  
FLAI - SLP - FILCA - FP - CISL SCUOLA - FEMCA - PLSA - PLS - PFF - PFM -  
CISL MEDICI - UNAS - SINDACATI - AL - OIE - OISE - ABOC - NCM -  
ANOLF - VIACE - IGCOS - ANTEAS - SPORTELLI LAVORO - NOCIBL

per la persona  
per il lavoro

**CISL** Aderente alla CES e alla ITUC  
www.cisl.it

**CISL. Per la persona, per il lavoro.** Tesseramento 2019

Siamo consapevoli delle difficoltà che interessano le altre Partecipate di Roma Capitale e siamo altrettanto interessati al confronto che tutte le parti stanno mettendo in atto ed esprimiamo ogni solidarietà soprattutto verso i lavoratori coinvolti...quello che non vogliamo però è distogliere tutta la nostra attenzione dovuta verso la realtà di Zètema, soprattutto in questo periodo così cruciale del rinnovo del Contratto di Servizio ed invitiamo tutti i lavoratori ad essere pronti, se ciò dovesse essere necessario, ad impiegare insieme a noi tutte le proprie risorse nel porre in atto ogni opportuna azione di tutela.

