



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCIM MiBAC

La piattaforma che presentiamo si propone una doppia finalità:

- disciplinare e regolamentare il nuovo sistema di relazioni sindacali come consensualmente innovato con il CCNL del Comparto Funzioni Centrali;
- razionalizzare ed adeguare il sistema incentivante delle prestazioni del personale e le indennità attualmente in godimento, oltre che regolamentare fasi applicative del nuovo CCNL 2016/2018

1. RELAZIONI SINDACALI

Rispetto alla prima finalità si chiede che il MiBAC - nel condividere che il sistema di relazioni sindacali diviene con il CCNL stabile, permanente e soprattutto partecipativo - riconosca come elemento centrale dei rapporti tra le parti il cosiddetto Comitato paritetico di cui all'art. 6 del CCNL implementandone gli argomenti e le modalità di funzionamento, in particolare con le materie oggetto di confronto di cui all'art. 5 dello stesso CCNL, ma anche come strumento funzionale per elaborare proposte per la contrattazione integrativa.

Perseguendo tale direzione contrattuale innovativa proponiamo che il nuovo modello di relazioni sindacali venga esteso e diventi efficace anche a livello territoriale e contempli inoltre la convocazione periodica (almeno 2 volte all'anno) di una riunione a livello regionale sulle politiche degli organici e sulla materia della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Bisogna definire in maniera chiara, alla luce della normativa vigente, gli obblighi di informazione e di esame congiunto da parte dell'Amministrazione, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, soprattutto per il livello periferico.

2. RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

È necessario aggiornare il precedente modello di "raffreddamento dei conflitti" di cui al CCIM art. 10 secondo quanto definito nei recenti protocolli sindacali, i quali per le divergenze o conflitti sulle materie oggetto di contrattazione di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL dispongono, come già previsto dal precedente CCNI, nel caso in cui nella struttura periferica di livello dirigenziale non si raggiunga l'accordo entro trenta giorni, che la trattativa venga ricondotta alla sede negoziale regionale o nazionale per le materie di propria competenza.

3. PARTECIPAZIONI ALLE RIUNIONI SINDACALI

Si dovrà prevedere il mantenimento dell'art. 8 comma 7 del CCIM vigente che assimila la partecipazione alle riunioni sindacali ad attività di servizio estendendo tale prerogativa alle riunioni degli Organismi paritetici a qualunque titolo costituiti. In tale ambito va regolamentata l'attività della RSU costituite su base interprovinciale e regionale, assicurando l'agibilità necessaria al corretto svolgimento della funzione di rappresentanza.

4. ORARIO DI LAVORO

Il CCIM dovrà inoltre definire i tempi per la successiva attuazione in sede locale (comma 4 art. 5 del CCNL) delle articolazioni degli orari di lavoro, soprattutto all'interno di una definizione chiara e precisa del sistema delle turnazioni e nel rispetto di quanto definito dall'art. 17 CCNL.

5. FONDO RISORSE DECENTRATE (EX FUA)

Occorre prevedere modalità periodiche di confronto sulle modalità di costituzione del fondo, con riferimento ai possibili incrementi di risorse derivanti dall'applicazione dell'art.76 del CCNL e da altre forme di incremento previste da specifiche disposizioni normative

Per quanto riguarda la ridefinizione degli istituti correlati ad incentivazione o indennità del personale (costitutive del **Fondo risorse decentrate**) riteniamo che, prima, debbano essere ridefiniti i criteri di alcuni istituti contenuti nel precedente CCIM, in modo da costituire un quadro generale che consenta di riordinare complessivamente i precedenti istituti incentivanti secondo la presente suddivisione:

Indennità collegata alla performance collettiva – Progetti di produttività ed efficienza

Va meglio definito il modello attualmente in vigore legato alla performance organizzativa che riconosca l'attività svolta dai lavoratori nell'ambito delle proprie funzioni per il raggiungimento degli standard previsti nei Progetti di produttività ed efficienza. In tale contesto appare opportuna una rivisitazione degli accordi nazionali sui progetti produttività ed efficienza, che definisca modalità alternative all'apertura generalizzata di 11 ore in tutti i luoghi della cultura, tramite l'individuazione di criteri e linee di indirizzo che implementino e qualifichino l'offerta dei servizi connessi agli specifici settori di attività, e contrastino le criticità derivanti dalle eventuali carenze organiche ed organizzative riscontrabili nella identificazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico.

Indennità di turnazioni, reperibilità e centralinisti non vedenti

Partendo dall'attuale impianto, che va mantenuto, è necessario prevedere alcuni miglioramenti, in particolare un incremento di circa il 30% delle indennità di cui all'art 13 comma 19 CCIM.

Rispetto all'art. 13 è necessario rivedere il legame tra turnazioni e apertura di 11 ore e prevedere una specifica precisazione per il bilanciamento tra turni AM-PM che chiarisca che il consuntivo è per centro di costo.

Per quanto riguarda la reperibilità è necessario specificare il numero di turni di reperibilità: di norma 6 elevabili fino a 12 convalidati a livello territoriale nell'ambito delle risorse disponibili.

Rispetto all'art. 12 comma 3 i "particolari orari" del precedente CCIM da retribuire con il sistema delle turnazioni devono essere definiti con appositi accordi sindacali nazionali e poi locali, nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

Contrattazione decentrata locale – assegnazione preventiva quota Fondo 20%

Va inoltre tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 dell'art.77 del CCNL dove stabilisce che una quota non inferiore al 20 % del Fondo stesso venga assegnata alle trattative territoriali per le iniziative, con obiettivi chiari da fissare all'inizio dell'anno. In questo quadro è necessario indicare dei criteri per la valutazione della performance che siano utilizzate quali "linee guida" per gli uffici periferici per rendere omogenea la valutazione del personale. Le linee guida devono comprendere: la riconoscibilità preventiva degli obiettivi assegnati al dirigente della struttura organizzativa e poi definiti a livello individuale, la correlazione esplicita tra la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa e quelli attribuiti individualmente, la possibilità di verifiche intermedie sul grado di raggiungimento degli obiettivi, la verifica finale con possibilità di contraddittorio del dipendente per via gerarchica e con assistenza sindacale nel caso di valutazione ritenuta non congrua. Le modalità di applicazione dell'art.78 del CCNL devono essere esplicitamente previste nella regolamentazione delle relazioni sindacali a livello decentrato locale

Posizioni organizzative

Il CCIM dovrà produrre una intesa sulla identificazione delle responsabilità oggetto di Posizione Organizzativa, sulla graduazione delle stesse nonché sui criteri di assegnazione e di retribuzione che tenga presente le ultime riforme del MiBAC, con la previsione di figure di responsabilità non solo nei Poli e Soprintendenze, ma anche in Segretariati, Direzioni Generali e Musei autonomi. Si ritiene necessario che vengano aumentate le previste indennità precedenti. Vanno previste forme di controllo e monitoraggio sulle modalità di attribuzione delle p.o. sia a livello nazionale che locale

Passaggi all'interno delle aree e procedure concorsuali di passaggio tra le aree

Si chiede di inserire nell'ambito del CCIM la definizione della fase di passaggi entro le aree e confermare il percorso già iniziato secondo le previsioni del cosiddetto "Decreto Madia" che consente di destinare a procedure concorsuali interne per la terza Area il 20% delle disponibilità ad assumere autorizzate dalla Funzione Pubblica.

Si ritiene inoltre improcrastinabile e di assoluta importanza l'attivazione della procedura per il passaggio dei dipendenti di prima alla seconda Area.

Progressioni economiche del personale

Il contratto integrativo dovrà prevedere linee generali per l'attivazione delle progressioni economiche del personale con riferimento alla loro periodicità annuale, alla definizione dei criteri selettivi generali, alle modalità di partecipazione dei lavoratori e all'accantonamento delle somme previste per tale finalità in sede di confronto sulla costituzione del fondo stesso.

6. SUPERAMENTO FESTIVI

Prevedere la maggiorazione prevista dall'art 19 comma 4 CCNL per chi chiede di raggiungere il 50%.

7. MOBILITÀ

Nel CCNI si dovranno mantenere le modalità e i criteri a regime in grado di attivare annualmente procedure per la mobilità volontaria nazionale e regionale, sulla scia di quanto realizzato in questi anni. In particolare va rivisto e reso fruibile l'accordo sui criteri della mobilità volontaria previsto all'art. 35 del CCIM vigente.

8. SISTEMA CLASSIFICATORIO

Per la migliore valorizzazione delle professionalità presenti è indispensabile concludere l'analisi sui Profili Professionali in modo che siano di più immediata identificazione e consoni alle realtà lavorative ed alle specifiche competenze, anche alla luce della riflessione che si sta facendo sulla Classificazione del personale a livello di Contratto Collettivo. Nelle more del recepimento delle novità contrattuali previste dall'art.12 del CCNL deve essere pertanto prevista la ripresa dei lavori della Commissione paritetica a suo tempo costituita, con l'individuazione di tempi certi per la conclusione dei lavori e la successiva valutazione da parte del tavolo nazionale di contrattazione integrativa.

9. FORMAZIONE

Al fine di valorizzare lo sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la partecipazione ai processi produttivi e gestionali, è opportuno favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, con l'identificazione immediata delle risorse per la formazione e l'individuazione dei differenti centri di spesa (Direzioni generali, Segretariati, ecc.) anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ad enti pubblici, privati o bilaterali. A tal riguardo va prioritariamente definito l'accantonamento delle risorse per la formazione nella misura prevista dall'art.53, comma 14, del CCNL e va mantenuto e rafforzato il sistema di relazioni sindacali previsto dal vigente CCIM a livello nazionale e locale.

10. WELFARE E TUTELE SOCIALI

Va prevista la piena applicazione dell'art.80 del CCNL tramite l'individuazione delle risorse utili a finanziare forme di welfare integrativo secondo le previsioni contrattuali. Le parti possono individuare, alla luce di una verifica sulla quantità di risorse disponibili sui pertinenti capitoli di spesa dell'amministrazione, ulteriori risorse provenienti dal Fondo risorse decentrate. In sede di contrattazione integrativa vanno definiti i criteri di erogazione dei benefici.

Inoltre vanno opportunamente concordate le modalità applicative di tutti gli istituti contrattuali che regolano le tutele sociali del personale.

11. LAVORO AGILE E TELELAVORO

Il Contratto integrativo dovrà prevedere forme di verifica dell'attuazione dei progetti di lavoro agile, tramite la previsione dell'implementazione nel ricorso a questa tipologia di prestazione lavorativa, e della messa a regime dei sistemi di telelavoro, in particolare recependo le conclusioni della Commissione ad hoc costituita negli anni precedenti

12. POLITICHE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E PER IL BENESSERE DEL PERSONALE

Il nuovo contratto integrativo dovrà ridefinire e qualificare il concetto di qualità dell'ambiente di lavoro in senso complessivo, con l'individuazione di parametri tesi alla individuazione dei parametri minimi di sicurezza e benessere lavorativo che devono essere rispettati in ogni luogo di lavoro. In

tal senso vanno definite procedure di verifica rispetto all'andamento dei piani di messa in sicurezza dei luoghi di lavoro ed alle definizioni dei livelli di stress correlato all'ambiente lavorativo, dell'esercizio delle responsabilità dirigenziali conseguenti e connesse alla funzione di datore di lavoro, ai piani di formazione del personale e degli RLS, alla puntuale applicazione delle normative di settore. La materia della sicurezza sul lavoro e del benessere del personale deve essere trattata in modo congiunto e complementare con l'attività del CUG, rispetto alle forme di prevenzione da mobbing e da stress correlato, e dall'Organismo paritetico per l'innovazione per quel che riguarda i processi di innovazione tecnologica che producono dei riflessi nell'organizzazione del lavoro.

13. CUG

La funzione di questo organismo va implementata tramite la previsione di modalità di raccordo con il lavoro dell'Organismo paritetico per l'innovazione, prevedendo la presenza di un rappresentante CUG nell'ambito dell'Organismo stesso. Il contratto integrativo dovrà prevedere forme di consultazione periodica del CUG, con riferimento all'attività di pianificazione delle forme di monitoraggio indirizzate alla prevenzione di fenomeni di mobbing, stress correlato, burn out, tutela di genere e delle pari opportunità. Inoltre va resa obbligatoria la consultazione del CUG in merito all'andamento dei progetti di lavoro agile e telelavoro.

14. ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Ai fini del funzionamento dell'Organismo, va prevista la formalizzazione di un Regolamento che disciplini l'attività in relazione alla periodizzazione delle riunioni, agli obblighi di informazione preventiva sulle materie indicate all'art. 6 del CCNL, alla redazione di relazioni periodiche, all'intreccio con i lavori del tavolo nazionale di contrattazione integrativa e con il CUG. In tale contesto si possono prevedere periodiche riunioni plenarie degli organismi paritetici con il tavolo di contrattazione e deve essere in ogni caso garantita una modalità informativa del tavolo nazionale sui temi affrontati nell'ambito dell'Organismo.

Roma, 30 ottobre 2018

FP CGIL
Claudio Meloni

CISL FP
Giuseppe Nole'
Valentina Di Stefano

UIL PA
Federico Trastulli