

Prot. n. 71/09

Roma, 24 Marzo 2009

A tutti i Dirigenti Sindacali CONFISAL-UNSA Beni Culturali

A tutte le R.S.U. CONFISAL-UNSA Beni Culturali

A tutti i lavoratori del Ministero per i Beni e le Attività Culturali

LORO SEDI

**COMUNICATO N. 18/09**

***Presentiamo la piattaforma  
CCIM 2006 / 2009  
ECCO IL TESTO  
fateci pervenire altri contributi***

Dopo la riunione di presentazione dell'Amministrazione sulle modalità di avvio della sessione di contrattazione relativa al rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo di Ministero del 13 marzo 2009, **abbiamo presentato la nostra bozza di piattaforma rivendicativa del nuovo CCIM, che vi alleghiamo.**

Il testo che siamo riusciti ad elaborare **scaturisce dai contributi e dai suggerimenti che abbiamo raccolto nelle nostre assemblee in questi mesi**, oltre a tradurre in proposte le critiche che venivano rivolte ai modelli negoziali scaturiti dall'accordo separato del 22 gennaio 2009 e, non meno importante (anche se raccapricciante), da cosa prevede la legge 4 marzo 2009, n. 15 relativa alla Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti.

**Su questo testo è comunque opportuno che ci fate pervenire altre proposte e contributi di carattere generale che saranno ben accetti dal momento che il confronto non sarà breve...**

Con l'occasione, si inviano cordiali saluti.

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
(**dott. Giuseppe Urbino**)

Roma, 21 marzo 2009

# **RINNOVO CONTRATTO DI MINISTERO**

# **IPOSTESI RIVENDICATIVA**

## **C.C.I.M. 2006-2009**

### **Avvertenza**

1. Pur ricordando che i precedenti Contratti Collettivi Integrativi di Ministero (CCIM) del 2001 e del 2007 divennero una chimera all'infinito, e che fummo costretti (ma non obbligati!) a firmarli più per l'interesse dei Lavoratori che per le ragioni obiettive di rivendicazione contrattuale (dettate dai tempi corti e dalla troppa litigiosità sindacale), dobbiamo ammettere che **la sottoscrizione è sempre stata l'unico modo per disimpegnare ed utilizzare le risorse economiche ancora disponibili per i Lavoratori che diversamente avrebbero potuto prendere altre strade, come fecero i "famosi" tre milioni di euro del 2004.**

2. **Per meglio comprendere la situazione attuale occorre ancora richiamare alla memoria** alcuni fatti di pseudo-alleanze e di nevrotici scontri sindacali che, nel primato delle rivendicazioni settarie, selvagge e di comodo, produssero un vuoto nell'azione sindacale, per cui non fu possibile rappresentare concretamente gli interessi dei Lavoratori, lasciando ampio margine all'Amministrazione (vedasi i precedenti ultimi due Direttori Generali). Questa, tra una gestione e l'altra – prima *'son cortese'* e poi *'chic-paciona'* –, ha imposto, *sic et simpliciter*, una linea guida a senso unico alleandosi con uno schieramento sindacale e isolando altri pur di raggiungere a colpi di maggioranza il tavolo della trattativa, così con l'aiuto disinvoltato di alcuni sindacalisti di "vecchia fattura" che, pur di raggiungere risultati e vantaggi nell'ambito delle amicizie politico e governativo, non hanno esitato ancora a svendere il tutto nell'interesse di pochi loro iscritti.

### **Premessa**

3. La CONF.SAL-UNSA Beni culturali predispose la seguente Ipotesi rivendicativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo di Ministero 2006-2009, mirando a risolvere i problemi che si sono registrati nel corso di questi ultimi due anni, e a dare certezze ai lavoratori del Ministero.

4. L'ipotesi rivendicativa viene costruita sulla necessità di semplificare e razionalizzare processi che ancora oggi vedono aperti numerosi contenziosi, sia al centro che in periferia, e sulla ricerca per "l'affermazione di automatismi" soprattutto relativa a tutte le partite economiche in sospeso e ad un sistema di accertamento delle responsabilità.

5. Allo stesso modo abbiamo avvertito la necessità di puntare molto sulla qualità del lavoro e sulla crescita professionale di tutti i Lavoratori del Ministero in una fase di profonda trasformazione delle strutture centrali e periferiche (ennesima riforma del Ministero) ma soprattutto per effetto delle nuove competenze introdotte tanto dal nuovo Codice dei Beni Culturali e dalla recente disciplina degli appalti, quanto – appunto – dalla ENNESIMA riforma del Ministero.

6. Pertanto la presente Ipotesi rivendicativa verrà proposta per “tematica” e non per “articolato”, perché avvertiamo la necessità di realizzare un testo parallelamente al prosieguo della trattativa, anche con il contributo delle nostre strutture territoriali ed a maggior ragione attraverso il coinvolgimento di tutti i Lavoratori.

7. Categorica è anche la nostra memoria storica che ci invita - sempre più - a **essere vigili sugli interventi legislativi** che indicano la strada maestra al Governo per quanto riguarda il Pubblico Impiego nello smantellare, poi, la contrattualizzazione del rapporto di lavoro. **Del resto, normare per legge il rapporto di lavoro consente di ripristinare un rapporto tra chi concede e chi riceve dove non c'è parità ma subordinazione.** Lo ribadiamo, benché ne dica il prof. Brunetta, ancora una volta **si fa confusione fra due funzioni diverse e distanti tra loro.**

8. **Ovviamente le tematiche che di seguito vengono riportate non escludono quanto di positivo e valido esiste, ed è tuttora vigente, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto. Di conseguenza, il quadro di riferimento di questa Ipotesi rivendicativa è dato dai Contratti Nazionali di Lavoro e non verranno ripetute le parti che già sono state regolamentate.**

9. Infine, il 2010 è anche l'anno della quinta elezione delle RSU. Pertanto, l'obiettivo prioritario che ci prefiggiamo è quello di coinvolgere il maggior numero di Lavoratori anche ad una partecipazione attiva di rappresentanza. Sarà questo, quindi, un elemento qualificante che dovremo valutare per orientare le scelte.

## **Il nodo dello stato attuale delle relazioni sindacali e l'Amministrazione**

10. Nel nostro Ministero, lo stato attuale delle relazioni sindacali unitarie risultano ancora quasi inesistenti e, a detta delle OO.SS. Cisl e Cgil, *“discende da un lato dai vari ricorrenti tentativi da parte dell'Amministrazione nel disattendere gli impegni assunti e sottoscritti; dall'altro, dalla grave rottura fra i sindacati Confederali”*. **Una rottura che, iniziata nel 2000, perdura e che con l'andare avanti diventa più difficile superare nell'interesse dei Lavoratori, tutti.**

11. Pertanto, troviamo dissacrante citare il rispetto delle norme - che regolano il sistema contrattuale e disciplinano le relazioni sindacali - per parafrasare da parte di Cgil e Cisl l'imposizione della loro scelta sofferta nella trattativa contrattuale della richiesta dei “tavoli separati”, perché vi è anche una loro perdita di tenuta nei confronti dell'Amministrazione ed a niente sono servite le loro lagnanze *“Pacta sunt servanda”* e *“Excusatio non petita accusatio manifesta”*.

12. Benché si continui a dire che *“l'Amministrazione ha aperto uno spazio inusitato al sindacalismo autonomo e corporativo”*, **vale la pena riflettere sugli imbarazzi a cui siamo soggetti assistere, purtroppo dai riflessi negativi di queste relazioni sindacali del “duopolio federalista” che sono sotto gli occhi di tutti i Lavoratori del nostro Ministero** (omogeneizzazione dei trattamenti economici, processi di riqualificazione, procedure di stabilizzazione dei precari, mobilità, ecc.).

13. **Di contorno, ma non meno importante, attraverso questa logica, i soliti due “scienziati in posa” hanno continuato a realizzare un ridimensionamento del sindacato che a questo punto svolge soltanto una funzione prevalentemente lobbistica e da “salotto”, alla quale, Noi della CONF.SAL-UNSA Beni culturali ci siamo sempre sottratti.**

14. Dal canto nostro non staremo a guardare, continueremo le nostre battaglie differenziandoci dai “Sindacati di Stato” proponendo i dovuti correttivi volti a fare emergere i diritti sacrosanti di tutti i Lavoratori del Ministero.

15. In un conflitto sindacale così estenuante – lo ribadiamo –, non sarebbe da escludere una partecipazione dei Lavoratori all'Istituto del Referendum a cui andrebbero sottoposti tutti gli accordi nazionali e locali.

## **Il nodo dell'organizzazione del lavoro e gli incentivi alla produttività**

16. È opportuno rilevare che la materia dell'organizzazione del lavoro, come l'esperienza passata dimostra, stenta e non trova spazi di agibilità e di applicazione obiettiva ai diversi livelli di contrattazione decentrata.

17. Oggi sappiamo che il nuovo assetto organizzativo del Ministero dovrà essere teso all'efficienza e all'efficacia dei servizi erogati alla collettività e alla produttività delle proprie strutture e non potrà prescindere dalla ricerca ed individuazione di modelli organizzativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di singoli individui e che incidono fortemente sulla stessa organizzazione del lavoro.

18. Pertanto, presupposto di quest'ultima materia rimane la realizzazione e l'individuazione di standard, che misurino e determinino i carichi di lavoro e una loro reale distribuzione obiettiva. Materia certo complessa, perché deve soprintendere alla valutazione e comparazione dei reali fabbisogni del personale, della definizione degli organici complessivi e di quelli di istituto, gestire al meglio i processi di mobilità.

19. Quindi, nonostante che sia evidente che un nuovo sistema incentivante della qualità della prestazione e un nuovo sistema per la misurazione (valutazione) dello standard è richiesto sempre con più vigore dal Governo, esso dovrà dipendere dalle priorità che si vogliono perseguire e dalle soluzioni che saranno date anche dal processo dell'ennesima nuova organizzazione del Ministero, rispettando la compatibilità dell'evoluzione del modello organizzativo.

20. Pertanto, **anche se la valutazione è una componente essenziale del rapporto di lavoro dei dipendenti ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi**, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, **essa va ricondotta sempre nell'ambito delle relazioni sindacali.**

21. Senz'altro, in tema poi di risparmio e di recupero di risorse, nell'ottica di una razionalizzazione della spesa e per una migliore qualità del servizio, si potrebbe ipotizzare un'articolazione dell'orario di servizio diversa, anziché continuare in un uso indiscriminato e non trasparente di questo Istituto, prevedendo una valutazione dei risultati in termini di gruppi di lavoro, di servizio o di ufficio, prescindendo dal livello individuale.

22. Comunque, **prima di mettere in discussione l'attuale sistema incentivante** (progetti di produttività ed efficienza, nel loro complesso, compreso quindi anche tutte le varie indennità) **riteniamo imprescindibile l'ottenimento completo dell'omogeneizzazione dei trattamenti economici.**

23. Non vi è dubbio che, **in caso di mancate risorse aggiuntive, sarà oltre modo difficile soddisfare** tutti gli Istituti previsti nel CCIM vigente e nel CCNL 2006-2009 **o ipotizzare un nuovo sistema incentivante o**, come qualcuno allegramente continua a proporre, "sistema premiante". Noi non ci saremo, ed i Lavoratori sappiano sin d'ora di chi saranno le responsabilità.

## **La proposta dell'Amministrazione dei Beni Culturali**

24. Nella riunione di presentazione delle modalità di avvio della sessione di contrattazione relativa al rinnovo del CCIM del 13 marzo 2009, l'Amministrazione ha comunicato che proporrà la sua piattaforma, e parallelamente esporrà le proposte delle OO SS, se pervenute. Pertanto, prenderà come riferimento il CCIM attualmente vigente e discuterà i vari articoli, per blocchi di problematiche, e verranno approvati via via.

25. In altre parole, l'Amministrazione, considerato che il vigente (precedente) CCIM consta di 47 articoli, **non intende proporre una "novella" ma una esposizione integrata e fluida dove puntare ad un articolato più snello**, essendo l'eccesso di dettaglio non positivo, riportando all'interno del CCIM l'ossatura generale di tutti gli accordi senza lasciare fuori le regolazioni più importanti, tenendo ben presente anche le seguenti criticità:

- Difficoltà ad attuare compiutamente il CCIM a causa dell'instabilità organizzativa;
- Difficoltà a trasporre nella realtà territoriale istituti contrattuali e accordi decisi al tavolo nazionale;

- Difficoltà ad armonizzare i diversi livelli di contrattazione;
  - Aspetto particolarmente delicato: le relazioni sindacali ai vari livelli: la regolazione e l'attuazione.
26. Inoltre, per l'Amministrazione **la fase cruciale e delicata da gestire in modo propositivo**, facendo leva sui punti di forza esistenti, **si fonda su due fattori fondamentali, quali:**
- A) la riforma del Ministero;
  - B) la riorganizzazione del personale (numeri, professionalità, distribuzione territoriale);
- e con il seguente scenario:**
- 1. Tenuta sostanziale delle competenze
  - 2. Ruolo prevalente della **tutela** ma anche della **conservazione** anche della **valorizzazione**.
27. Pertanto, per l'Amministrazione **è necessario aggiornare ed adeguare al nuovo CCNL**, per avere uno strumento snello e capace di governare i rapporti tra Amministrazione e OO SS., **la funzionalità della stessa Amministrazione e il benessere dei lavoratori** tenendo presente che un grande ruolo è da attribuire alla correttezza delle relazioni ed al benessere organizzativo.
28. Di conseguenza l'Amministrazione ha proposto i seguenti blocchi di tematiche da trattare unitariamente:

- 1. Preambolo – Disposizioni generali – Soggetti**
- 2. Relazioni sindacali**
- 3. Ordinamento professionale**
- 4. Risorse economiche**
- 5. Istituti**

29. Infine, l'Amministrazione ha fornito i seguenti dati:

**- PERSONALE MiBAC PRESENTE al 31 dicembre 2008, n° 21.043 unità**

<b>III AREA</b>	<b>5.410</b>			
<b>II AREA</b>	<b>14.380,</b>	<b>oggi 14.615*</b>	<i>Dopo il completamento degli inquadramenti</i>	
<b>I AREA</b>	<b>1.253,</b>	<b>998*</b>	<i>in II Area del febbraio 2009</i>	

30. **Invece, il PERSONALE MiBAC previsto nella nuova organizzazione sarà di 21.232 unità.**

<b>III AREA</b>	<b>5.502</b>
<b>II AREA</b>	<b>14.695</b>
<b>I AREA</b>	<b>1.035</b>

31. Pertanto, l'Amministrazione ha concluso affermando che: **«Migliorare il “prodotto” fornito dal MiBAC è nell'interesse di tutti»**, e quindi, il CCIM deve essere lo strumento di miglioramento, di valorizzazione di competenze e della qualità del lavoro, pur riconoscendo la priorità della componente retributiva.

### **Attuazione degli Istituti contrattuali**

32. Pur tenendo presente quanto appena sostenuto dall'Amministrazione (vedi *sub*-punti 24-31) e preso atto dei dati relativi al personale attualmente in servizio, **questa stagione contrattuale di secondo livello che ci stiamo accingendo ad affrontare si presenta molto impegnativa, in quanto si dovranno:**

- **trattare** la nuova parte normativa disciplinata dal CCNL 2006-2009 di comparto;
- **riedere e completare** l'ordinamento professionale ed i relativi profili professionali;
- **attuare** da subito le progressioni all'interno del nuovo sistema classificatorio, le progressioni tra le aree e la flessibilità tra profili all'interno delle aree;
- **istituire** un sistema di valutazione individuale della prestazione, delle politiche di incentivazione della produttività del personale sulla base di programmi volti all'ampliamento e al miglioramento della qualità del servizio con particolare riferimento ai livelli di soddisfazione dell'utenza;

- **incentivare** la formazione del personale in un'ottica di miglioramento della efficacia dell'azione di tutela dei beni culturali, di sviluppo delle attività culturali e dell'azione amministrativa e di crescita culturale e professionale di tutto il personale;
- **raccordare** le implicazioni sul rapporto di lavoro delle eventuali attività da esternalizzare e di quelle da reinternalizzare così come dei servizi propri dell'Amministrazione;
- **riaffermare e consolidare** il valore ed il ruolo strategico della contrattazione di secondo livello e di luogo di lavoro, la cui articolazione presuppone l'indispensabile finanziamento di tutti gli Istituti previsti nel CCIM vigente e nel CCNL 2006-2009 (progetti di produttività ed efficienza, perseguimento del nuovo sistema classificatorio e conclusione dei processi di riqualificazione in atto, posizioni organizzative, turnazioni, indennità varie ecc..) e di quelli che verranno individuati nelle sedi negoziali;
- **considerare** che nell'ennesimo nuovo Regolamento di Ministero vi è un completo abbandono del tema della gestione autonoma delle Soprintendenze specialistiche, degli Archivi, delle Biblioteche, sino al punto che anche per le cosiddette "autonomie speciali" sin qui istituite devono andare avanti senza fondi propri e si prospetta, non solo un ruolo subordinato alle Soprintendenze regionali – cui potrebbe essere affidata anche la direzione delle soprintendenze autonome –, ma la probabile soppressione di esse e la possibile sostituzione con Fondazioni;
- **prestare una particolare attenzione nei confronti del personale riconosciuto portatore di handicap grave**, così come previsto dall'art. 3, commi 1 e 3 della Legge 104/92 s.m.i., nel provvedere ad una interpretazione estensiva dei benefici di cui all'art. 33, comma 6, così come modificato dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 s.m.i., al fine di una maggiore sensibilità nel restituire loro, restituire loro, per quanto è possibile, dignità nell'organizzare il proprio lavoro in base alle proprie esigenze di salute almeno in parte, dignità nell'organizzarsi in base alle proprie esigenze di salute;
- **creare** uno specifico Albo dei Comunicatori, Addetti stampa e capo ufficio stampa in ottemperanza alla legge 150 del 7 giugno 2000 che tutt'ora non trova applicazione nella P.A. centrale. Il riconoscimento di tale Albo andrebbe a risolvere l'annoso problema sollevato dalla Federazione Naz.le della Stampa che unitamente alle OO.SS. hanno proposto di attuare il contratto giornalistico a chi svolge le mansioni sopra indicate, contratto che è difficilmente equiparabile con i profili attualmente in vigore.

## Le risorse economiche e disponibilità finanziarie

33. In riferimento alla documentazione consegnata ...

34. La somma a disposizione per il FUA 2009 è di € .....

35. pertanto, la disponibilità finanziaria (di spesa) per l'anno 2009 è di:

1) somma a disposizione per il FUA 2009 € .....

2) somma a disposizione per Residui FUA 2008 .....

3) somma a disposizione per economie di gestione FUA 2008 .....

-----  
Totale € .....

=====

36. Preso atto che la RIPARTIZIONE del FUA 2009 ha impegnato:

a) Progetto apertura quotidiana con orari ampliati anche nei giorni festivi dei musei, delle gallerie, dei monumenti, dei siti archeologici, degli archivi e biblioteche:

Indennità di turnazioni € .....

Indennità produttività .....

Indennità di posizione per direzioni di musei (n. 30) .....

**b) Accordo di produttività ed efficienza:**

Processi di riqualificazione e riclassificazione	€	.....
Indennità di efficienza		.....
Indennità di direzione di istituti non dirigenziali		.....
Indennità per direzioni di Uffici esportazione		.....
Indennità centralinisti non vedenti		.....
<hr/>		
<b>Totale</b>	<b>€</b>	<b>.....</b>

37. Risulta ancora una differenza disponibile effettiva di € .....

38. oltre ad eventuali residui ed economie di gestione FUA 2009.

**39. Inoltre, dalla disponibilità finanziaria di € ..... relativa ai residui ed economie di gestione FUA 2008, .....**

**40. Di conseguenza, le risorse finanziarie ancora disponibili ammontano alla complessiva somma, oltre ad eventuali residui ed economie di gestione FUA 2009, di ..... Euro .**

**41. Di questi ..... di Euro, RIMANE DA DECIDERE CONCRETAMENTE COME VANNO SPESI.**

**42. Senz'altro anche Noi sosteniamo che ci sono risorse sufficienti per avviare da subito le progressioni economiche all'interno delle nuove Aree (Area I: F3 - Area II: F5 e F6 - Area III: F6 e F7). Certamente non solo ed esclusivamente e "massicciamente" per le posizioni economiche della terza Area (ex area C).**

## FORMULAZIONI E PROPOSTE

**Nel rivedere l'attualità normativa, si raccomanda di inserire o rivedere opportunamente quanto stipulato nei vari CCNL di interpretazione autentica.**

### TITOLO I

#### ⇒ DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

##### → ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ministero, di seguito chiamato CCIM, si applica a tutto il personale, escluso i Dirigenti, assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato con rapporto di lavoro a tempo pieno, ed al personale con rapporto di lavoro part-time del Ministero per i Beni e le Attività Culturali, nonché al personale comandato da altre Amministrazioni per quanto concerne gli aspetti legati alla prestazione del servizio.

## → ART. 2 – DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Il presente contratto ha validità per il quadriennio 2006-2009 e gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione per i soli effetti economici.
2. Tutte le materie da disciplinare secondo il CCNL in corso di vigenza, potranno essere oggetto di modifica ed integrazione del presente CCIM e comunque ogni qualvolta si attuino processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni ad altri soggetti, che coinvolgano il personale o altri processi riformatori che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente accordo.
3. La parte economica relativa all'utilizzazione del Fondo Unico di Amministrazione ha validità annuale, salvo diverso accordo delle parti.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta, almeno 30 giorni prima della scadenza, da una delle parti con lettera raccomandata.
5. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo.
- 6. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dai competenti organi dell'Amministrazione entro 30 giorni dalla relativa stipulazione.**
7. Il presente contratto collettivo integrativo è pubblicato nel Bollettino Ufficiale degli atti della Amministrazione e trasmesso ai direttori degli Uffici e Istituti centrali e periferici che ne devono curare la massima diffusione al personale e consegnare copia ai componenti della RSU ed alle organizzazioni sindacali territoriali.

## TITOLO II

### ⇒ RELAZIONI SINDACALI

- Il CCNL 2006-2009 conferma il sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 come integrato dal CCNL del 12 giugno 2003, con le modifiche ed integrazioni apportate.
- **Di conseguenza, in sede di trattativa, andranno integrate le materie per le quali è necessaria l'informazione preventiva e successiva.**
- Nel rivedere l'attualità normativa del titolo II, "Relazioni sindacali", e del titolo III, "I soggetti sindacali", inserire o rivedere opportunamente quanto stipulato nell'Accordo integrativo tra l'Amministrazione e le OO.SS. il 28 agosto 2001.

### → ART. 3-bis – VALIDITÀ DEGLI ACCORDI

1. Per la validità degli accordi nazionali, regionali e d'Istituto, sulle materie previste dal presente articolo, si tiene conto della relativa informativa data ai lavoratori ed ai seguenti criteri:
  - a) le ipotesi di accordi di Ministero sono validi se le OO.SS. rappresentano almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale R.S.U., calcolata su base nazionale;
  - b) le ipotesi di accordi a livello Regionale e d'Istituto sono validi se le OO.SS. rappresentano almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale R.S.U., calcolata su base regionale e d'istituto.



## → **ART. 4 – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI MINISTERO, REGIONALE E DI ISTITUTO**

Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal precedente CCIM con le seguenti integrazioni:

### **A livello di Ministero:**

- i criteri generali per il conferimento delle posizioni organizzative, di responsabilità di direzione di musei, istituti non Dirigenziali ,uffici, basi operative, unità organiche;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 del ccnl 1998-2001 e le modifiche apportate dal ccnl 2006-2009 nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;
- riduzione dell'orario ai sensi dell'art. 25, comma 1, del ccnl 1998-2001;
- attuare con sollecitudine l'adeguamento dell'orario di servizio in funzione delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro (D. Lgs. 66/2003, s.m.i.) e di tutti gli istituti connessi.

### **A livello Regionale e d'Istituto:**

- l'attuazione dei criteri generali per il conferimento delle posizioni organizzative, di responsabilità di direzione di musei, istituti non Dirigenziali ,uffici, basi operative, unità organiche;
- la definizione dei criteri che regolano la rotazione dei lavoratori relativamente all'affidamento di incarichi di responsabilità al fine di garantire equità di partecipazione e pari opportunità.

## → **ART. 6 – COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**

1. Ai fini di garantire e rafforzare le forme di partecipazione di cui all'art. 6 lett. d) del CCNL 1998-2001, le parti concordano nel prevedere la partecipazione del CPO ai tavoli di contrattazione sindacale nazionale con almeno due rappresentanti che non siano anche componenti della delegazione di parte pubblica o di parte sindacale. Tale presenza sarà da stimolo e da garanzia per l'adozione di politiche per il personale più attente alla parità di trattamento sia con riferimento alle differenze di genere che ad ogni altra forma di discriminazione.

## → **ART. 6-bis – COMITATO SUL FENOMENO DEL MOBING**

1. Le parti confermano l'istituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing secondo quanto previsto all'art.6 del CCNL 2002-2005. Il Comitato ha una composizione paritetica; i componenti verranno designati dall'Amministrazione e dalle OOSS aventi titolo e potranno essere rinnovati nell'incarico per una sola volta; per ogni componente effettivo sarà previsto la nomina di uno supplente; il Presidente verrà designato tra i rappresentanti dell'amministrazione mentre il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Il Comitato resterà in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. Il Comitato svolgerà i compiti previsti dall'articolo 6 del CCNL citato e annualmente redigerà una relazione sulla attività svolta.

## TITOLO III

### → ART. 10 – CONTROVERSIE INTERPRETATIVE E COMPOSIZIONE DEI CONFLITTI

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione e l'applicazione di **norme** del presente contratto o del vigente CCNL, le parti si impegnano, prima di dare attuazione a qualsiasi iniziativa, a comunicare per iscritto le motivazioni che danno luogo al contenzioso e si obbligano a promuovere entro 48 ore un incontro per l'interpretazione autentica della norma controversa.

**1-bis** Nelle more del tentativo di composizione del conflitto vengono sospesi gli atti/provvedimenti adottati unilateralmente dall'Amministrazione a qualsiasi livello.

**9.** Nel caso in cui un dirigente titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione nell'ambito del proprio Ufficio non rispetta i tempi e le procedure di cui ai commi precedenti, od eluda, omette o vanifica quanto contenuto nel presente contratto o nel vigente CCNL di comparto, viene ammonito dal continuare simile comportamento dal Direttore regionale – sentito il Direttore Generale competente – e, se tale comportamento perdura o viene reiterato, il Direttore regionale avvia procedimento di richiamo al rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e, se del caso, propone al Direttore Generale competente l'applicazione di quanto previsto dalle norme disciplinari del vigente CCNL personale dirigente. Di tali atti viene data comunicazione alla O.S. soccombente.

## TITOLO IV

### ⇒ RISORSE ECONOMICHE E LORO UTILIZZO

#### → ART. 11 – FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

1. Per il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali è costituito il Fondo Unico d'Amministrazione con le risorse previste dall'art. 31 del ccnl 1998-2001 e **dagli articoli previsti dai ccnl successivi, sino all'art. 6 del ccnl 2008-2009** e dell'art. 27 della legge 23 dicembre 1999, n. 488 ed altre risorse provenienti da fonti contrattuali, regolamentari o legislative.

**2.** Confluiscono nella parte variabile del Fondo Unico di Amministrazione il **10%** delle somme introitate a titolo di prestazioni c/o terzi .

#### → ART. 12 – UTILIZZO DEL FONDO

1. Le risorse che comprendono il Fondo sono destinate a finanziare:

- a) accordi denominati “Apertura quotidiana con orari ampliati, anche nei giorni festivi, dei musei, delle gallerie, dei monumenti, dei siti archeologici, degli archivi e delle biblioteche” e “Produttività ed efficienza”;
- b) posizioni organizzative;
- c) **sviluppi economici all'interno delle aree;**
- d) **Progressioni tra le aree;**
- e) indennità per i centralinisti non vedenti
- f) indennità di turnazione;
- g) progetti locali;
- h) **progetti nazionali;**
- i) **interventi assistenziali ( infoltimento del capitolo di spesa ).**

2. È riservata alla contrattazione di livello regionale, d'Istituto e di posto di lavoro una quota non inferiore al 20% delle risorse del Fondo unico destinate dalla contrattazione integrativa di livello nazionale di amministrazione alla produttività.

3. Le risorse possono essere altresì destinate a finanziare altre attività o funzioni, da individuare in sede di contrattazione nazionale, che comportino particolare disagio o l'assunzione di specifiche responsabilità.

4. I risparmi derivanti dalle somme accreditate e non spese vanno a confluire nel fondo di sede per la realizzazione di progetti locali.

5. In presenza della relativa disponibilità di cassa e/o di fondi in contabilità speciale e/o di tesoreria per gli Istituti dotati di autonomia, i capi degli istituti devono pagare prioritariamente, rispetto ad altri debiti, i compensi entro e non oltre il mese successivo all'effettuazione della prestazione.

6. Per il pagamento dei compensi relativi agli Istituti che non dispongono di risorse in contabilità speciale provvede ad effettuare anticipazioni la Direzione Regionale.

7. Qualora vi siano ulteriori ritardi od omissioni nei pagamenti dovuti, nei confronti dei dirigenti e funzionari responsabili dei procedimenti relativi ai pagamenti saranno aperti giudizi di responsabilità secondo la normativa contrattuale vigente.

8. La Direzione generale per l'Organizzazione, l'Innovazione, la Formazione, la Qualificazione professionale e le Relazioni sindacali presenta alle OO.SS., entro il 31 ottobre di ciascun anno, proposte articolate per la realizzazione di progetti di aperture prolungate e/o straordinarie, per l'anno successivo, contenenti l'indicazione dei siti interessati, delle unità impegnate e dei relativi costi.

9. Per la realizzazione dei progetti locali, l'Amministrazione assegna agli Istituti un *budget* di sede sulla base delle unità presenti alla data fissata nell'accordo nazionale.

## → ART. 13 – TURNAZIONI

- Valutare la rispondenza e funzionalità dell'accordo stralcio di giugno 2003 sulle turnazioni.

Si omette di riportare il contenuto dell'articolo 13 del precedente CCIM, sottoscritto il 12 luglio 2001. Si trascrive soltanto il comma relativo all'aggiornamento delle indennità.

19. Le indennità di turnazione sono così determinate, al lordo delle ritenute a carico del dipendente:

<b>Turno antimeridiano feriale (6 ore) :</b>	I, II e III AREA	€ 6,00
<b>Turno pomeridiano feriale (6 ore) :</b>	I e II AREA	€ 25,00
	III AREA	€ 29,00
<b>Turno notturno feriale :</b>	I e II AREA	€ 33,55
	III AREA	€ 38,33
<b>Turno festivo antimeridiano (6 ore) :</b>	I e II AREA	€ 43,20
	III AREA	€ 52,71
<b>Turno festivo pomeridiano (6 ore) :</b>	I e II AREA	€ 52,70
	III AREA	€ 61,78
<b>Superfestivi antimeridiani (6 ore) :</b>	I e II AREA	€ 63,12
	III AREA	€ 70,33
<b>Superfestivi pomeridiani (6 ore) :</b>	I e II AREA	€ 70,57
	III AREA	€ 75,36

<b>Turno notturno festivo e prefestivo :</b>	I e II AREA	<b>€ 48,00</b>
	III AREA	<b>€ 58,00</b>
<b>Turno notturno tra due festività :</b>	I e II AREA	<b>€ 60,96</b>
	III AREA	<b>€ 70,00</b>

## **TITOLO V**

### **⇒ ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Nuovo ordinamento professionale e profili professionali**

1. Il nuovo ordinamento professionale mira alla valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione ed il conseguimento di obiettivi di efficacia e flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.
2. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.
3. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse al modello organizzativo del Mibac, è articolato in tre aree:
  - **Prima Area**, comprendente la ex posizione A1, A1S;
  - **Seconda Area**, comprendente le ex posizioni B1, B2, B3 e B3S;
  - **Terza Area**, comprendente le ex posizioni C1, C1S, C2, C3 e C3S.
4. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A del CCNL 2006-2009.
5. All'interno di ogni singola area, sono collocati i profili professionali che, in quanto riconducibili ad un medesimo settore di attività o ad una medesima tipologia lavorativa o professionale, possono essere tra loro omogenei o affini.
6. I profili professionali, secondo i settori di attività, definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente.
7. Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.
8. I dipendenti del Ministero sono inquadrati nelle aree e nelle fasce retributive di cui all'art. 6 del CCNL 2006-2009 secondo le corrispondenze di cui all'allegato A del CCNL.

#### **Definizione dei profili professionali del *MiBAC***

1. I profili professionali dei dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali sono ridefiniti secondo i seguenti principi e criteri:
  - a) superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;
  - b) individuazione all'interno delle aree di profili unici con riferimento ai contenuti delle mansioni, salvaguardando i titoli abilitativi ed il grado di abilità professionale richiesti;

- c) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento del *Mibac* ed allo svolgimento di compiti di particolare responsabilità ovvero attività per le quali è richiesta una elevata competenza specialistica;
- d) semplificazione dei contenuti delle mansioni anche in relazione alla prestazione lavorativa richiesta;
- e) rispettare le indicazioni della confluenza tra vecchio e nuovo sistema.

2. I dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali vengono inquadrati nelle aree e nelle fasce di cui all'art. 6 del CCNL 2006-2009, mantenendo la fascia economica secondo le corrispondenze di cui all'allegato A dello stesso CCNL.

3. **Nell'ambito della Terza area**, i profili professionali sono unici e articolati in specifiche declaratorie.

Le professionalità appartenenti alle fasce retributive F1 e F2, F3, F4 e F5 (F6 e F7) sono precedute, nella rispettiva denominazione, dal termine "**Funzionario**".

I dipendenti che vi appartengono dirigono unità organiche anche a rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata ai dirigenti, garantendo lo svolgimento delle attività di competenza; svolgono attività di elevato contenuto tecnico specialistico e gestionale con assunzione diretta di responsabilità di risultati.

4. **Nell'ambito della Seconda area**, i profili professionali sono unici e articolati in specifiche declaratorie.

Le professionalità appartenenti alle fasce retributive F1, F2, F3 e F4 (F5 e F6) sono precedute, nella rispettiva denominazione, dal termine "**Collaboratore**".

I dipendenti che vi appartengono svolgono attività manuali e/o tecnico-operative di media complessità, attività istruttoria sulla base di procedure predefinite; coordinano unità operative interne, con assunzione di responsabilità dei risultati.

5. **Nell'ambito della Prima area**, i profili professionali sono unici in specifiche declaratorie.

Le professionalità appartenenti alle fasce retributive F1 e F2 (F3) sono precedute, nella rispettiva denominazione, dal termine "**Ausiliario**".

I dipendenti che vi appartengono svolgono attività ausiliarie di supporto, richiedenti capacità specifiche semplici.

6. Sono fatte salve le procedure di riqualificazione già avviate nelle ex aree C, B e A (rispettivamente Terza, Seconda e Prima area dell'attuale ordinamento), che proseguono in attuazione degli accordi sottoscritti, con inquadramento degli aventi diritto nelle aree e nei profili professionali di cui al CCNL 2006-2009 citato nelle premesse ed al presente accordo.

### **Profili professionali MiBAC e confluenze**

1. I profili professionali del Mibac in relazione all'area di appartenenza sono:

#### **I AREA**

**AUSILIARIO**: accesso al profilo dall'esterno alla fascia retributiva F1

**A1=F1; A1S=F2**

**Sviluppi Ulteriori: F3**

## II AREA

**COLLABORATORE:** accesso al profilo dall'esterno alla fascia retributiva F1

**B1=F1; B2=F2; B3=F3; B3S=F4**

**Sviluppi Ulteriori: F5, F6**

1. COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
2. COLLABORATORE VIGILANZA E SICUREZZA
3. COLLABORATORE PER LE TECNOLOGIE
4. COLLABORATORE INFORMATICO

## III AREA

**FUNZIONARIO:** accesso al profilo dall'esterno alla fascia retributiva F1

**C1=F1; C1S=F2; C2=F3; C3=F4, C3S= F5**

**Sviluppi Ulteriori: F6, F7**

1. FUNZIONARIO ARCHEOLOGO
2. FUNZIONARIO ARCHITETTO
3. FUNZIONARIO ARCHIVISTA
4. FUNZIONARIO BIBLIOTECARIO
5. FUNZIONARIO INGEGNERE
6. FUNZIONARIO STORICO DELL'ARTE
7. FUNZIONARIO RESTAURATORE
8. FUNZIONARIO INFORMATICO
9. FUNZIONARIO DIAGNOSTA
10. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
11. FUNZIONARIO PER LE TECNOLOGIE
12. FUNZIONARIO COMUNICATORE E PER LA DIDATTICA
13. FUNZIONARIO SCIENTIFICO
14. FUNZIONARIO PER L'ACCOGLIENZA, PER I SERVIZI AL PUBBLICO E PER LA SICUREZZA

2. Confluisce nel profilo professionale di “**Ausiliario**”, nelle diverse e corrispondenti posizioni retributive, il personale attualmente inquadrato nel profilo professionale di .....

3. Confluisce nel profilo professionale di “**Collaboratore Amministrativo**”, nelle diverse e corrispondenti posizioni retributive, il personale attualmente inquadrato nel profilo professionale di .....

4. Confluisce nel profilo professionale di “**Collaboratore Vigilanza e Sicurezza**”, nelle diverse e corrispondenti posizioni retributive, il personale attualmente inquadrato nel profilo professionale di .....

5. Confluisce nel profilo professionale di “**Collaboratore per le tecnologie**”, nelle diverse e corrispondenti posizioni retributive, il personale attualmente inquadrato nel profilo professionale di .....

6. Confluisce nel profilo professionale di “**Collaboratore informatico**”, nelle diverse e corrispondenti posizioni retributive, il personale attualmente inquadrato nel profilo professionale di .....

7. Confluisce nel profilo professionale di “Funzionario informatico”, nelle diverse e corrispondenti posizioni retributive, il personale attualmente inquadrato nel profilo professionale di “Statistico”, “Statistico direttore”, “Statistico direttore coordinatore”.

8. Confluisce nel profilo professionale di “Funzionario scientifico”, nelle diverse e corrispondenti posizioni retributive, il personale attualmente inquadrato nei seguenti profili professionali:

- chimico, chimico direttore, chimico direttore coordinatore;
- fisico, fisico direttore, fisico direttore coordinatore;
- geologo, geologo direttore, geologo direttore coordinatore;
- paleontologo, paleontologo direttore, paleontologo direttore coordinatore;
- antropologo, antropologo direttore, antropologo direttore coordinatore
- biologo, biologo direttore, biologo direttore coordinatore,
- esperto di produzione tecnico-artistica.

9. Confluiscono, a domanda, nei profili professionali di “Funzionario **per le tecnologie**” e “Funzionario diagnosta” i dipendenti attualmente inquadrati nel profilo di Capo tecnico a seconda delle funzioni esercitate e delle mansioni svolte.

10. Le declaratorie di cui ai profili professionali indicati al comma 1. sono descritte nell'allegato A) al presente CCIM.

### **Progressione all'interno del sistema di classificazione**

1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, le progressioni dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:

a) **Progressioni tra le aree:**

le progressioni tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore.

Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A;

b) **Sviluppi economici all'interno delle aree:**

si configurano come progressione economica, di ogni profilo all'interno delle aree, che si realizza dopo la posizione di accesso al profilo medesimo, di successive fasce retributive.

### **Progressioni tra le aree**

1. Le progressioni dalla Prima alla Seconda area e dalla Seconda alla Terza area avvengono per titoli ed esami nel rispetto dei seguenti principi e criteri oggettivi:

a) i seguenti titoli:

- titoli di studio e culturali, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
- corsi di formazione, anche esterni all'Amministrazione, per i quali sia previsto l'esame finale, qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata;
- qualità della prestazione lavorativa in relazione ai risultati conseguiti, valutata ai sensi dell'art. 22 del CCNL 2006-2009;
- arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'Amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;



- b) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso un'apposita prova volta ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi.
2. Le progressioni di cui al comma 1 sono realizzate nei limiti dei posti individuati a seguito della rimodulazione delle dotazioni organiche.
3. L'Amministrazione si impegna a recuperare, nell'ambito degli stanziamenti di bilancio, le risorse economiche necessarie alla copertura di spesa per il finanziamento delle progressioni tra le aree di cui all'art.13 del CCNL 2006-2009 comparto Ministeri.

### **Sviluppi economici all'interno delle aree**

- Preso atto che con l'entrata in vigore del CCNL 2006-2009 l'istituto delle *Posizioni super* non è più attuabile, in quanto viene riconosciuta solo la fascia retributiva acquisita precedentemente (I Area: F2 – II Area: F4 – III Area: F2 e F5), l'Amministrazione comunque, dall'anno 2000, ha definito – a suo dire – circa 6.957 posizioni super (*ex* B3, C1 e C3) generando una disparità di trattamento tra i 7.102 dipendenti in servizio nelle ex posizioni economiche B3, C1 e C3. **Di fatto, ancora oggi, soltanto 195 lavoratori non percepiscono la Super.** E questi lavoratori appartengono tutti alla posizione economica B3.
- **La situazione va comunque presa normalizzata, perché non è possibile continuare in questa disparità di trattamento attuata solo nei confronti del 195 dipendenti inquadrati nella ex posizione economica B3 che si sono visti esclusi dal riconoscimento dello sviluppo economico.**

1. Gli sviluppi economici all'interno delle aree si realizzano ogni due anni a seguito della consistenza delle risorse disponibili nel Fondo unico di amministrazione al 31 dicembre di ciascun anno.

2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio, per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che ricoprono incarichi di natura organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo.

3. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi:

**a) esperienza professionale maturata** (max 20 punti)

- anzianità di servizio nella P.A.: max 12 punti
- Esperienza professionale: max 8 punti

**b) titoli di studio** (max 15 punti)

- titolo di studio attinente: 10 punti
- titolo di studio non attinente: 5 punti
- diploma: 2 punti
- laurea triennale: 5 punti
- laurea specialistica o magistrale: 10 punti
- Seconda laurea o specializzazione o master di II livello – dottorato di ricerca: 12 punti
- altri titoli culturali e pubblicazioni: 5 punti

**c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti correlati all'attività lavorativa affidata** (max 15 punti)

- partecipazione a corsi di formazione interni e/o esterni all'Amministrazione: 5 punti
- partecipazione e superamento dell'esame finale ai corsi di riqualificazione finalizzati agli sviluppi economici all'interno delle aree.

4. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2, (codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003 s.m.i., ovvero i dipendenti interessati da misure



cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

5. Nelle more della definizione delle procedure di progressione tra le aree e degli sviluppi economici continueranno ad effettuarsi gli scorrimenti delle graduatorie dell'ex Area B e C relativamente ai passaggi interni alle aree previsti dal precedente sistema di riqualificazione.

6. Analogamente si effettueranno gli scorrimenti nell'ambito delle graduatorie relative ai passaggi dall'ex area A all'ex area B, posizione economica ex B1 e dall'ex area B all'ex area C, posizione economica ex C1 utilizzando le risorse previste dall'articolo 6 CCNL-biennio economico 2000-2001 così come modificato dal CCNL 2006-2009.

### **Posizioni organizzative** ( *ex art 18 – Posizioni organizzative* )

Riportare il testo dell'ultimo Accordo nazionale sottoscritto ...

### **Flessibilità tra profili all'interno dell'area** ( *ex art 19 - Mansioni orizzontali* )

1. All'interno dell'area è consentito a domanda del dipendente , il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A.

2. Per il passaggio del dipendente sono necessari 3 anni di servizio continuativo effettivamente svolto nelle mansioni per cui si richiede il passaggio ed esso avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita.

3. Il passaggio viene disposto, tenuto conto delle esigenze di servizio, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art. ... (progressioni tra le aree).

4. in deroga alle disposizioni contenute nei commi precedenti ed in via transitoria l'amministrazione attua la flessibilità tra i profili all'interno dell'area per tutte le domande presentate sino al ....., previa verifica dell'effettivo svolgimento delle mansioni per cui si chiede il passaggio.

### **Dotazione organiche di profilo**

1. In relazione alla individuazione dei nuovi profili professionali di cui al presente contratto le parti concordano che con accordo successivo, da concludere entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente, dovranno essere definiti i contingenti di profilo nell'ambito della dotazione organica complessiva del personale del Mibac di cui alla tabella allegata al DPR 233 del 2007.

## **TITOLO VI**

### **⇒ AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

- Tenuto conto dei principi generali stabiliti dall'art. 24 del CCNL 2006-2009 e a seguito dei recenti provvedimenti normativi che hanno modificato l'organizzazione del Ministero e ridefinito gli uffici di livello dirigenziale generale e non, le linee di indirizzo generali dell'attività formativa saranno orientate all'addestramento, aggiornamento e qualificazione del personale, al fine di sviluppare le capacità professionali dei dipendenti rapportate al rinnovato contesto organizzativo.

## TITOLO VII

### ⇒ MOBILITÀ

- Occorre prevedere che la materia sia oggetto di norme condivise al fine di garantire i principi generali di equità e trasparenza e le esigenze di valorizzazione del personale.
- Si ritiene quindi che, alla luce del protocollo d'accordo del 12 marzo 2008 e alla riforma dell'ordinamento del personale introdotta con il presente contratto integrativo, con separato accordo da concludersi entro 30 giorni dal presente CCIM, dovranno essere adottati i criteri per regolare la mobilità volontaria interna all'amministrazione, in modo da superare le rigidità attualmente presenti e garantire la necessaria trasparenza.
- Occorre inoltre definire, nell'ambito di quanto stabilito dal CCNL, i criteri ed i contingenti numerici per la mobilità in entrata da altre amministrazioni pubbliche.

## TITOLO VIII

### ⇒ ISTITUTI VARI

#### MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI

##### Obiettivi di carattere generale

1. È istituita la commissione paritetica incaricata di individuare azioni, strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", sistemi di misurazione, verifica e incentivazione della qualità dei servizi del *MiBAC* attraverso la valorizzazione delle professionalità presenti nelle strutture centrali e periferiche.
2. Gli obiettivi della commissione sono quelli di incrementare la capacità di rispondere alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, per perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi.
3. I programmi e le azioni individuate, hanno come principali destinatari:
  - gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività del *MiBAC*, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;
  - gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno dell'Amministrazione oppure a vantaggio degli stessi dipendenti.
4. La misurazione dei servizi erogati, i risultati conseguiti vanno adeguatamente pubblicizzati sulla rete intranet del *MiBAC* ed internet.

##### Ruolo della Pubblica Amministrazione

1. La misurazione dei servizi erogati nonché della loro qualità costituisce elemento fondamentale per la valutazione del conseguimento degli obiettivi delle azioni di tutela-conoscenza-conservazione-valorizzazione-uso e amministrative in relazione agli effetti sul benessere dei cittadini e, pertanto, l'Amministrazione dovrà adottare idonei strumenti di rilevazione del grado di soddisfacimento espresso dall'utenza i cui risultati dovranno essere resi pubblici mediante libero accesso attraverso il sito Internet del Ministero.
2. Per la corretta e trasparente misurazione del livello di soddisfacimento espresso dall'utenza l'Amministrazione si impegna a predisporre idonei strumenti che consentano di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati per il perseguimento dei fini istituzionali della stessa, articolati sulla base dei distinti settori di attività.
3. In caso di inadempimento da parte dell'Amministrazione nella predisposizione degli strumenti di cui sopra o della oggettiva impossibilità di verificare il livello di gradimento dei servizi da parte dell'utenza, le parti si riconvocheranno al fine di definire le necessarie "messe a punto" o modifiche per l'erogazione al personale delle somme variabili del F.U.A.

## **Produttività individuale**

1. Al fine di valutare la produttività individuale i criteri sono:

- individuazione preventiva, in sede di contrattazione decentrata degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

2. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

## **Incentivazione della produttività collettiva**

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i capi degli Istituti centrali e periferici, dirigenti responsabili degli uffici, una volta determinato il budget assegnato dalla contrattazione nazionale, entro il ..... formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività delle Amministrazioni.

2. Le proposte di progetti-obiettivo ed i piani di lavoro di cui al comma 1 sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale, regionale e d'Istituto che viene avviata entro il .....

3. Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma precedente sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:

- a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

4. Il capo dell'Istituto individua, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, i dipendenti da adibire alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il capo dell'istituto attribuisce formalmente con atto scritto i compiti e gli obiettivi ai singoli o ai gruppi.

5. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché alla comparazione tra i risultati dell'ufficio e quelli individuali.

6. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo all'efficienza dell'amministrazione, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, in sede di contrattazione decentrata, occorre tener presente:

- l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
- l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'Amministrazione, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività o l'impiego in strutture che hanno un rapporto diretto con i cittadini.

Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascun istituto centrale e periferico.

7. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie da attribuire ai dipendenti di ciascun Istituto, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa.

8. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati, secondo i tempi e le procedure di cui al comma 5, art 12 del presente CCIM, in un'unica soluzione a conclusione delle verifiche e certificazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti, oppure in base a successivi stati di avanzamento a seguito della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.

9. Le erogazioni dei compensi sono destinati per:

- il grado di soddisfazione dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato il 30% delle somme variabili del FUA;
- il merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 20% delle somme variabili del Fondo stesso e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di amministrazione.

10. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente.

11. I risultati raggiunti, per ciascun istituto, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno (Secin).

## → LAVORATORI CON HANDICAP GRAVE

**Riteniamo irrinunciabile il prestare una particolare attenzione nei confronti del personale riconosciuto portatore di handicap grave, così come previsto dall'art. 3, commi 1 e 3 della Legge 104/92, al fine di una maggiore sensibilità nel restituire loro, per quanto è possibile, dignità nell'organizzare il proprio lavoro in base alle proprie esigenze di salute.**

→ Innanzitutto, considerata la particolare situazione sanitaria dei suddetti, l'Amministrazione deve prevedere, almeno per quanto riguarda le assenze per malattia di tale tipologia di personale, la possibilità di esonerarli dal controllo della malattia, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

Ciò è peraltro in linea con quanto previsto dall'allegato A, punto 5, CCNL 22/10/97, che al punto c) recita espressamente: *"l'Amministrazione è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative"*. **Naturalmente dovrà esserci un nesso di causalità tra la malattia e la situazione di handicap.**

- Tale correlazione, anche nel rispetto della privacy del dipendente in questione, potrà essere dimostrata tramite apposita autocertificazione, da allegare al certificato medico o, in alternativa, con esplicito riferimento alla L. 104/92 nel certificato medico, in sostituzione della diagnosi.

- Tale procedura, non potrà che giovare all'Amministrazione d'appartenenza in quanto comporterà un risparmio di danaro pubblico nonché una maggiore funzionalità degli uffici che eviteranno il ripetersi di inutili visite medico-fiscali, che altro non farebbero se non constatare una situazione clinica già ampiamente documentata ed accertata, a suo tempo, dagli organi competenti.
- Infine, dimostrerebbe una maggiore sensibilità da parte dell'Amministrazione nei confronti del personale portatore di handicap e restituirebbe almeno in parte, dignità ai lavoratori in questione che meglio potrebbero organizzarsi in base alle proprie esigenze di salute.

## → ESTERNALIZZAZIONI

- Tutte le attività istituzionali del Ministero per i Beni e le Attività Culturali devono essere gestite in forma diretta dai Lavoratori del Ministero.
- In mancanza di risorse umane e finanziarie, in sede di trattative sindacali a livello Regionale e Provinciale in materia di organizzazione del lavoro, potranno essere valutate le eventuali possibilità di ricorrere a forme di collaborazione esterne.

## → REPERIBILITÀ

- Il servizio di reperibilità può essere istituito dall'Amministrazione, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, funzionalità degli impianti a fronte di guasti o anomalie ovvero per sopperire ad altre esigenze imprevedibili.
- L'istituto della reperibilità consiste nell'impegno, da parte del lavoratore, di lasciare al proprio Istituto indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizione di soddisfarle, le eventuali chiamate fuori dell'orario ordinario di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora il luogo di lavoro indicato dall'Amministrazione. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate, ai lavoratori in reperibilità saranno forniti idonei strumenti di comunicazione.
- In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

## → BANCA DELLE ORE

- Siamo d'accordo con il riferimento a norma dell'art. 27 del CCNL integrativo 1998/2001 e che le modalità applicative sono definite in sede di contrattazione di Istituto.
- **Però, di fatto, l'articolo 27**, oltre alla Banca delle ore, introduce nuovi istituti contrattuali (terminologie, concetti) che presuppongono applicazioni (azioni contrattuali) amministrative diverse, quali:
  - “prestazioni di lavoro ... supplementare”,
  - “permessi compensativi”,
  - “conto ore”,
  - “ore accantonate”,
  - “pagamento delle ore accantonate”.
 Istituti/concetti/azioni simili a
  - “prestazioni di lavoro straordinario”,
  - “riposi compensativi”,
  - “ore eccedenti”
 ma che hanno una regolamentazione contrattuale diversa...

- A questo punto sorgono diverse difficoltà interpretative che causano difformità applicative che andrebbero risolte dal Comparto con una nuova ed organica riformulazione degli articoli 26 e 27 CCNL integrativo 98-01 e l'articolo 6 dell'Accordo sottoscritto in data 12.01.1996...

#### → **COPERTURA ASSICURATIVA**

- Il *MiBAC* assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

#### → **ISTITUZIONE O INDICAZIONI DI UN POSTO DI RISTORO PER CONSUMARE IL BUONO PASTO**

LA SEGRETERIA NAZIONALE