



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

COORDINAMENTO NAZIONALE BENI CULTURALI

c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Via del Collegio Romano, 27 - 00186 Roma

Tel. 0667232348 - 2889 Fax. 066785552

info@unsabeniculturali.it - www.unsabeniculturali.it

Prot. n. 460/12

Roma, 04 ottobre 2012

A tutti i Dirigenti Sindacali CONFSAL-UNSA Beni Culturali

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

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

LORO SEDI

COMUNICATO N. 53/12

4 OTTOBRE 2012

RESOCONTO DELLA RIUNIONE NAZIONALE

DI COSA SI È DISCUSO:

- **SPENDING REVIEW,**
- **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2012-2014,**
- **IL PROGETTO SISMA 2012,**
- **VERIFICA PROGETTO NAZIONALE “APERTURA STRAORDINARIA 1 MAGGIO 2012”,**
- **FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE 2011/12,**
- **PERSONALE IN REGIME DI ESONORO DAL SERVIZIO,**
- **PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE – MOBILITA’ VOLONTARIA**
- **TRASFERIMENTO DEL PERSONALE DELLA DIREZIONE GENERALE DELLA VALORIZZAZIONE AD ALTRA SEDE**

Così come previsto, in data odierna si è tenuta la programmata riunione di contrattazione nazionale avente al primo posto all’Ordine del Giorno: **Spending review – riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni – articolo 2 del decreto legge 6 luglio 2012, n 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n 135.**

L’amministrazione nella qualità del Dott. Guarany ha fatto presente al tavolo che la prima parte della riduzione delle dotazioni dell’organico (Scadenza entro il 31 ottobre 2012) sarà gestita direttamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri di concerto con il MEF Ministero dell’Economia e delle Finanze.

Il Mibac nel frattempo formulerà la sua proposta compilando i moduli richiesti dalla vigente normativa facendo presente alla PCM le peculiarità tecnico – scientifiche del nostro dicastero e pertanto chiedendo il dimezzamento delle percentuali di riduzione del personale al 10% rispetto al 20% per i dirigenti e al 5% rispetto al 10% per il personale. In tal modo si vuole salvaguardare il Mibac in quanto lo stesso Ministro

rimarcando la nostra specificità cercherà di far applicare i tagli selettivi e non lineari che avrebbero un impatto devastante sulla nostra Amministrazione.

Le riduzioni, a detta del Dott. Guarany, riguarderanno principalmente la prima area all'incirca 300 posizioni che dovrebbero essere riassorbite nel giro di due anni. Questo dovrebbe garantire i passaggi dal profilo B al C iniziati nel 1997 e dal profilo A al B mantenendo invariato l'attuale numero del personale della terza e seconda area.

Il nostro Segretario Nazionale ha poi manifestato insieme alle altre OO.SS tutta la sua preoccupazione per la riduzione dell'organico chiedendo a gran voce che tutte le sigle sindacali fossero coinvolte preventivamente sulla situazione dell'organico che l'Amministrazione in data odierna si appresta ad inviare alla PCM- dipartimento funzione pubblica rivendicando il diritto dell'informativa secondo quanto previsto dal contratto integrativo al fine anche di non sminuire oltremodo le relazioni sindacali all'interno del MIBAC. Purtroppo dobbiamo constatare, su questo punto, la presa di posizione dell'Amministrazione che fa presente come tale richiesta non sia di loro competenza ma della Funzione Pubblica secondo quanto stabilito dal Decreto sulla Spending Review.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2012-2014: Su questo specifico argomento l'Amministrazione ha puntualizzato alcuni aspetti contenuti nel documento che il Mibac ha inviato tempo addietro alle OO.SS e che la Confsal-Unsa allega al presente comunicato.

IL PROGETTO SISMA 2012: Riguardo a tale progetto sono state apportate alcune modifiche che vanno incontro allo sforzo profuso dal nostro personale operante nelle zone terremotate che alleghiamo alla presente.

VERIFICA PROGETTO NAZIONALE "APERTURA STRAORDINARIA 1° MAGGIO 2012": Su tale situazione l'Amministrazione ha riferito di aver acquisito tutte le documentazioni ad eccezione del Polo Museale di Venezia dove da tempo è in atto uno stato di agitazione del personale. Pertanto è stata effettuata la verifica del progetto, ad eccezione dell'Istituto sopraindicato.

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE 2011/12: Le OO.SS hanno chiesto all'Amministrazione le somme relative ai residui FUA. La Dott.ssa Paola Passarelli Dirigente del servizio V ha precisato che ammontano rispettivamente a Euro 1.595.816,00 per l'anno 2011 e a Euro 5.694.678,00 per l'anno 2012.

PERSONALE IN REGIME DI ESONERO DAL SERVIZIO: Su questa tematica l'Amministrazione ha fatto presente come il trattamento economico riguardante il suddetto personale sia indicato dalla circolare n. 10 del 2008 della Funzione Pubblica dove all'art 72 viene specificato che il trattamento sia formato: da una parte dal salario fisso e dall'altra dal salario accessorio.

PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE - MOBILITA' VOLONTARIA: L'amministrazione su questo tema è stata ferma e risoluta rinnovando la sua posizione che si rifà alla normativa vigente, secondo la quale per i nuovi assunti vige l'obbligo di permanenza per i primi cinque anni nella sede di assegnazione. La Confsal-Unsa non vuole certo sindacare su questo punto ma porre l'attenzione su come all'interno della nostra Amministrazione tale normativa assuma a seconda dei casi pareri discordanti. Crediamo quindi sia opportuno che tale materia sia trattata in modo trasparente tutelando in particolar modo quei soggetti che si trovano in situazioni di disagio permanente o temporaneo. Ben venga quindi il parere che

l'Amministrazione sta aspettando dall'Avvocatura dello Stato che dovrebbe finalmente dare una risposta definitiva al suddetto problema.

TRASFERIMENTO DEL PERSONALE DELLA DIREZIONE GENERALE DELLA VALORIZZAZIONE AD ALTRA SEDE: Seguendo una politica di contenimento dei costi l'Amministrazione ha portato a conoscenza delle OO.SS che entro il 31 dicembre 2012 tale Direzione dovrà definitivamente abbandonare i locali siti in via dell'Umiltà.

La soluzione proposta dall'Amministrazione porterebbe il trasferimento di tale personale presso la struttura del San Michele e in prospettiva futura anche di quello presente nella sede di Collegio Romano.

Tutte le OO.SS sono d'accordo vista la delicatezza della materia, che sia opportuno trattare la questione in una riunione di contrattazione locale per stabilire i criteri e le modalità da adottare.

IL COORDINAMENTO NAZIONALE
CONFSAL-AUNSA BENI CULTURALI

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

Roma

Al Capo di Gabinetto del Sig. Ministro

Al Segretario generale

All' Organismo Indipendente di
Valutazione della Performance

Ai Direttori degli Uffici centrali e
periferici

Al Presidente del CUG

Alle OO.SS. Mibac

LORO SEDI

Prot. n.
Cl.

GGETTO: Piano triennale azioni positive 2012-2014.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi già contenuti nel D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

positive”, e nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

A sua volta la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A..

Infine, l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

In tal senso, in attuazione anche di quanto disposto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 – recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) – con Decreto direttoriale 13 settembre 2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia del Ministero per i beni e le attività culturali.

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

Alla luce delle disposizioni normative sopracitate, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Ciò stante, sentito il Comitato Unico di Garanzia del Mibac e sentite in data le Organizzazioni sindacali del Mibac nonché in linea con quanto rappresentato dall' Organismo Individuazione di Valutazione della Performance con nota del 28 agosto 2012 prot.n. 825, è adottato il seguente Piano Triennale di Azioni Positive (per il periodo dal 2012 – 2014):

AZIONE 1: COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONI

Destinatari: tutti i dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali in possesso dei requisiti previsti dai bandi di selezione.

Obiettivi: Garantire la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sempre state sottorappresentate e aumentare la presenza delle donne in posizioni apicale, individuare criteri trasparenti che favoriscano il riequilibrio in termini di eguaglianza nelle opportunità, anche con riferimento a quelle fasce che, a parità di merito, hanno avuto minori possibilità di crescita lavorativa.

Descrizione della azione:

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3 salva motivata impossibilità.

Soggetti coinvolti: Amministrazione centrale e periferica.

Tempi di realizzazione 2012 - 2014

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

AZIONE 2: FORMAZIONE

Destinatari: tutti i dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali.

Finanziamenti: risorse del Ministero, della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, eventuale ricorso a fondo sociale europeo (in collaborazione con il Ministero del Lavoro), collaborazione con altre Pubbliche amministrazioni.

Obiettivo: promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata alle posizioni organizzative, che coinvolga sia i livelli apicali che tutto il personale, favorendo inoltre lo scambio di conoscenze.

Descrizione dell'azione: formazione sulle pari opportunità e contro le discriminazioni di genere, sulla flessibilità dell'orario di lavoro e sul benessere organizzativo, sulla sicurezza sui luoghi di lavoro (anche con riferimento allo stress correlato), sul codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto del mobbing, al fine di assicurare tutela alla salute e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. Consentire la conciliazione tra vita professionale e lavoro.

Metodologia:

- Promuovere attività formative sulla normativa di settore, in tema di miglioramento del clima lavorativo e di politiche antidiscriminatorie, anche con il coinvolgimento dei componenti del Comitato Unico di Garanzia e con il ricorso allo strumento della videoconferenza per assicurare la più ampia partecipazione del personale.
- Sviluppo, laddove possibile, di progetti sperimentali per assicurare forme innovative di conciliazione vita/lavoro.

Soggetti coinvolti: Amministrazione centrale e periferica, Scuola superiore della Pubblica Amministrazione, Ministero del lavoro, altre Pubbliche Amministrazioni.

Tempi di realizzazione il 2012 – 2014.

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

AZIONE 3: ELABORAZIONE DI INDAGINI STATISTICHE SULLE PARI OPPORTUNITA'

Destinatari: Tutti i dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali.

Obiettivo: favorire le pari opportunità anche attraverso la collaborazione con il Comitato Unico di garanzia, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito con decreto del 13/09/2011. Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere attraverso statistiche sul personale, evidenziando eventuali disparità e disagio tra il personale, con particolare attenzione alle forme di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Descrizione dell'azione:

- Elaborazione di statistiche sulla situazione del personale del Mibac con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane e con un diverso livello di apprendimento, partendo da un primo livello d'indagine secondo un ottica di genere, per poi procedere ad un livello di approfondimento ulteriore allo scopo di evidenziare eventuali situazioni di disparità e disagio tra il personale in termini di disegualianza nelle opportunità sul lavoro.
- Raccolta e analisi delle informazioni sui principali processi di gestione delle risorse umane (reclutamento, percorsi di carriera, incarichi, ecc, divisi per genere e per fasce di età/anzianità di servizio; redazione di un rapporto annuale sulla base dell'art. 9 della legge 125/91; individuazione delle aree di miglioramento per la progettazione e implementazione delle azioni positive, per la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili nonché per il riequilibrio delle opportunità sul lavoro tra tutto il personale del Ministero.
- Coinvolgimento di tutti gli Uffici in possesso dei diversi dati.

Finalità: Individuazione delle criticità esistenti e di eventuali discriminazioni in atto.

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

Metodologia:

- Ricorso a questionari e indagini mirate a verificare la presenza di situazioni discriminatorie e il livello di consapevolezza dei diritti connessi alle pari opportunità del personale e della dirigenza.
- Raccolta, lettura, interpretazione dei dati sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità finalizzate ad approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro. Per tali attività si farà ricorso anche al format messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica sul portale www.magellanopa.it.

Le predette Azioni saranno poste in essere in linea con la delibera Civit n. 22/2011 e con i Modelli, elaborati nel 2012, per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Soggetti coinvolti: Amministrazione centrale e periferica, CUG.

Tempi di realizzazione 2012 – 2014

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Mario Guarany



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Direzione generale per l'Organizzazione, gli Affari generali, l'Innovazione, il Bilancio ed il Personale SERVIZIO IV

INTEGRAZIONE PROGETTO SISMA MAGGIO 2012

L'AMMINISTRAZIONE E LE OO.SS.

VISTO l'Accordo Amministrazione/OO.SS. del 5 luglio 2012 con cui è stato approvato il Progetto denominato "Progetto Sisma maggio 2012";

VISTE la nota del Direttore regionale per i beni culturali e paesaggistici dell'Emilia Romagna – UCR Unità di crisi coordinamento regionale Sisma 2012 prot. n. 14039 del 18.09.2012;

RITENUTO, alla luce delle considerazioni svolte dal Direttore regionale per i beni culturali e paesaggistici dell'Emilia Romagna, di dover in parte modificare ed integrare alcune disposizioni dell'accordo denominato "Progetto Sisma maggio 2012" sottoscritto in data 5 luglio 2012;

stipulano il presente accordo

Art. 1) L'articolo 3 del progetto di cui all'accordo 5 luglio 2012 denominato "Progetto Sisma maggio 2012", è sostituito dal seguente articolo:

"Art. 3) La partecipazione dei dipendenti al progetto avviene su base volontaria, dando priorità alle professionalità in possesso di adeguata esperienza acquisita in circostanze simili.

L'individuazione delle unità avviene secondo la programmazione delle attività emergenziali, in base alla richiesta numerica di professionalità specifiche individuate dai Direttori regionali dell'Emilia Romagna, Lombardia e Veneto sulla base del curriculum vitae presentato dagli interessati.

La durata della partecipazione è di due settimane anche non consecutive.

Al personale che partecipa al progetto spetta un compenso omnicomprendente giornaliero al lordo di tutti gli oneri di legge secondo la seguente determinazione:

Distanza tra la sede di servizio e il luogo di svolgimento delle attività progettuali connesse	Compenso giornaliero €
≤ 30 km	50,00

*Ministero per i Beni e le Attività Culturali*

> 30 km ≤ 150 km	80,00
> 150 km ≤ 200 km	100,00
> 200 km ≤ 250 km	150,00
> 250 km ≤ 300 km	200,00
> 300 km	250,00

Non è previsto per i partecipanti al progetto il pagamento di compenso straordinario o di turnazioni né il rimborso delle spese di missione (viaggio, vitto e alloggio). E' prevista per i partecipanti al progetto l'attribuzione di un solo buono pasto per ogni singola giornata lavorativa.

Art.2) L'impegno di spesa gravante sul capitolo 1321 per l'anno 2012, pari ad € 1.250.000,00 per il personale che partecipa al Progetto in argomento, è ripartito secondo le seguenti percentuali:

- 80% della somma complessivamente stanziata (pari ad € 1.000.000,00) alla Direzione regionale per i beni culturali e paesaggistici dell'Emilia Romagna;
- 15% della somma complessivamente stanziata (pari ad € 187.500,00) alla Direzione regionale per i beni culturali e paesaggistici della Lombardia;
- 5% della somma complessivamente stanziata (pari € 62.500,00) alla Direzione regionale per i beni culturali e paesaggistici del Veneto.

Il direttore regionale procede all'erogazione del compenso previa relazione sull'attività progettuale svolta dal personale impiegato.

Il progetto termina all'esaurimento delle risorse finanziarie stanziate.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE OO.SS

Roma,