



Roma, 14 Settembre 2016

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL

Con preghiera di trasmissione

alle delegate ed ai delegati FP CGIL

SOTTOSCRITTO L'ACCORDO SULLA MOBILITA' VOLONTARIA

Care compagne e cari compagni,

Al termine di una lunga riunione ieri siamo giunti alla definizione del nuovo accordo sulla mobilità volontaria, che vi alleghiamo. L'accordo presenta significative novità rispetto al precedente, così riassumibili:

è stata unificata la procedura per la mobilità urbana ed extraurbana. Questo passaggio, peraltro richiesto a gran voce da molti lavoratori, si è reso a nostro avviso necessario proprio in relazione alle caratteristiche di questa nuova fase di riorganizzazione, ovvero la ricomposizione degli uffici su basi territoriali differenti rapportata alla necessità di copertura della tutela sul territorio;

è stata ridotta ad una la scelta della destinazione e contestualmente è previsto lo scorrimento della graduatoria in caso di rinuncia del lavoratore, diritto che viene mantenuto. Tale scelta è stata indirizzata a semplificare la procedura e a consentire il mantenimento della graduatoria aperta, ai fini della graduale copertura delle posizioni scoperte negli organici degli Uffici;

è stata sostanzziata la corsia preferenziale, in caso di mobilità extraurbana, per i titolari di legge 104 in condizioni di gravità, ai quali viene offerta una doppia possibilità. Ovvero di partecipare al processo di mobilità, alle condizioni date dallo stesso, fruendo del diritto di precedenza e di poter avere in alternativa il distacco solo sulla base della tutela prevista dalla legge. Nel primo caso il trasferimento è definitivo, nel secondo soggiace alle regole previste, ovvero c'è un distacco condizionato dal permanere delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento di questa tutela sociale;

viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo a chi si trova in Uffici ove si riscontrano posizioni soprannumerarie e un punteggio aggiuntivo a coloro che non sono stati vincitori nelle fasi precedenti di mobilità;

vengono rimodulati i punteggi attribuiti ai criteri prescelti in modo da garantire pari opportunità nell'accesso alle due mobilità;

nel caso in cui la dotazione organica prevede un numero inferiore a 4 unità, la percentuale da garantire si riduce dal 70 al 50%. Su questo punto abbiamo tentato inutilmente di elevare questo numero.

Come notazione critica all'accordo registriamo la mancata volontà di inserire nel criterio relativo all'anzianità di servizio anche i periodi a tempo determinato. Ci pare in questo caso incomprensibile: i periodi di lavoro a tempo determinato hanno caratterizzato per lungo tempo la condizione lavorativa di molti lavoratori provenienti dal bacino LSU e Giubilari, ci pare particolarmente penalizzante la decisione di non conteggiarli sulla base di una motivazione del tutto discutibile in quanto questi periodi, per la stragrande maggioranza dei lavoratori, sono facilmente rintracciabili. Sul punto chiederemo ancora una modifica nelle more del perfezionamento dell'accordo. I lavoratori comunque parteciperanno con istanze che dovranno tener conto della loro collocazione precedenti alle singolari assegnazioni provvisorie a cui abbiamo assistito.

A parte questo noi giudichiamo questo accordo in modo positivo: riteniamo di avere messo in campo uno strumento più efficace, agile e garantista rispetto ai precedenti accordi e naturalmente vigileremo per il puntuale rispetto della clausole ivi contenute.

Per quanto riguarda la fase ancora non conclusa della mobilità extraurbana riferita al vecchi accordo, ieri ci hanno comunicato che il termine di presa servizio dei lavoratori vincitori slitta al primo ottobre. Al riguardo, ci scusiamo con i lavoratori interessati per avere confermato, nell'ultimo comunicato, la precedente data prevista, considerato però che non ci era giunta nessuna comunicazione di rinvio da parte dell'Amministrazione. Abbiamo pertanto sollecitato l'Amministrazione a fare in fretta: questi trasferimenti incidono in maniera particolare sull'organizzazione della vita dei lavoratori coinvolti (disdetta fitti abitazione, iscrizione dei figli a scuola, ecc) e pertanto occorre che vengano rispettate le date indicate e, nel caso in cui questo non sia possibile, è sempre opportuno che ci siano comunicazioni tempestive. Esattamente il contrario di ciò che è avvenuto.

L'attuale accordo sulla mobilità volontaria risolverà tutte le criticità presenti nella nuova distribuzione degli organici? No. In alcuni territori sicuramente permarranno condizioni soprannumerarie in alcuni profili su base regionale. Quindi andranno valutati altri strumenti come ulteriori passaggi orizzontali e una valutazione sul medio periodo (5 anni) rispetto alle uscite per pensionamento. Quello che non siamo disposti a valutare è la mobilità di ufficio, deve essere chiaro.

Tali questioni saranno trattate nell'ambito del tavolo di monitoraggio sulla riorganizzazione, che si attiverà nei prossimi giorni, il cui compito delicato sarà quello di monitorare tutte le criticità che il nuovo quadro organizzativo offre, e sono tante. Per oggi ci è stata annunciata la firma del Ministro sul nuovo DM organici: questo decreto seguirà un iter che può vedere, nei primi mesi dell'anno prossimo possibili aggiustamenti e modifiche. Ci attende quindi un lavoro delicato che comporterà il mantenimento di un forte intreccio organizzativo con i territori, in particolare con quelli maggiormente colpiti dai processi di composizione/scomposizione degli Uffici.

Valutazione dei dirigenti e applicazione discriminatoria del Codice Etico.

In allegato a questo comunicato troverete inoltre 2 note inviate nei giorni scorsi all'Amministrazione:

la prima riguarda le nostre osservazioni al sistema di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti. Noi abbiamo prodotto una osservazione di sistema, ovvero riferita alla totale inefficacia dell'attuale meccanismo, prevalentemente basato su criteri meramente quantitativi e auto valutativi, e pertanto la necessità, anche alla luce delle recenti modifiche normative, di una profonda revisione dei criteri stessi che consentano una identificazione congrua rispetto ai parametri qualitativi di valutazione dell'azione dei dirigenti. La seconda invece ha chiesto una modifica dei criteri riferiti al parametro della qualità delle relazioni sindacali, che nella versione originaria erano ancorati esclusivamente alle verifiche ispettive interne. Noi invece abbiamo chiesto che come pa-

rametro vengano utilizzate le clausole contenute nel contratto integrativo in particolare quelle relative ai processi di composizione dei conflitti.

La seconda invece riguarda una vicenda che ha visto una nostra delegata RSU del Polo Museale privata della funzione di coordinatrice delle turnazioni del personale di vigilanza per una incompatibilità derivante dalla sua carica sindacale. Questo su sollecitazione di altre OO.SS. e dietro l'emanazione di un parere rilasciato dalla DG Musei. Nell'esprimere la nostra piena solidarietà alla nostra compagna colpita da un provvedimento illiberale e discriminatorio, abbiamo ritenuto di richiamare i nostri colleghi ad una maggiore coerenza con le posizioni che tutti abbiamo espresso sul tavolo nazionale rispetto al Codice Etico, in particolare agli aspetti che oggettivamente limitano le prerogative sindacali sulla base di una interpretazione estranea alla stessa norma di legge che declina le incompatibilità, limitandole alle sole funzioni di direzione del personale. Abbiamo scoperto che qualche organizzazione sindacale la pensa diversamente da noi, giudicando positivamente un atto del tutto illegittimo. Ce ne faremo una ragione: ci auguriamo che se la facciano pure i lavoratori. L'idea di regolare i conti sindacali sul territorio utilizzando impropriamente il Codice Etico l'abbiamo già verificata in altri territori, ad esempio la Basilicata e la Campania. Ci pare una idea del tutto balzana, grottesca e del tutto controproducente. Motivarla con una altrettanto singolare interpretazione che vorrebbe escludere dalle procedure di composizione dei conflitti previste dal Contratto Integrativo le OO.SS. che non ritengono di attivare il conflitto ci pare quasi una aggravante. Ma a noi interessa particolarmente il comportamento dell'Amministrazione: ci chiediamo a quale titolo la DG Musei intervenga su una materia che riguarda le relazioni sindacali al posto della DG titolare, ovvero quella Organizzazione. E riteniamo che quel provvedimento debba essere immediatamente revocato dal Dirigente del Polo Museale piemontese, altrimenti ci rivolgeremo ad un giudice chiedendo di sanzionare questo comportamento palesemente antisindacale. Abbiamo seri problemi al MIBACT, li stiamo affrontando con serietà e partecipazione, pur non condividendo le riforme di Franceschini. Ma nessuno pensi di indebolire il Sindacato, altrimenti avrà le opportune risposte.

Cari saluti

Claudio Meloni

FP CGIL NAZIONALE MIBACT