

Roma 11 luglio 2018

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL con preghiera di inoltrare  
alle delegate e ai delegati FP CGIL Mibact

## **CONTRATTAZIONE DEL 10 LUGLIO: GLI ESITI**

Care compagne e cari compagni,

Abbiamo avuto ieri una lunga giornata di trattativa sul tavolo nazionale, che ha prodotto tre accordi, su superamento dei festivi, smart working e una piccola ma significativa integrazione all'accordo sui distacchi, alcune informazioni sulle nuove assunzioni, e l'avvio del confronto sui passaggi di area.

Andiamo con ordine:

### **Superamento dei festivi.**

Come potete notare dalla lettura dell'accordo l'Amministrazione ha accettato l'interpretazione secondo la quale il superamento di un terzo dei festivi lavorati è una esclusiva potestà del lavoratore che può aderire o meno su base volontaria. Questa è la novità rispetto agli anni precedenti, pertanto invitiamo le nostre delegate ed i nostri delegati a uniformarsi a questa linea interpretativa quando l'accordo verrà recepito a livello locale.

### **Accordo smart working.**

L'accordo sul lavoro agile rappresenta una novità assoluta nel panorama ministeriale. Esso consente, nella fase sperimentale, prevista per la durata di un anno, al 10% del personale di poter fruire di questa nuova articolazione della prestazione lavorativa. L'accordo è molto articolato nella sua definizione dei criteri con i quali l'amministrazione intende procedere ed è avanzato rispetto anche agli altri protocolli avviati in altre amministrazioni. Intanto perché nella sperimentazione verrà coinvolto tutto il personale e non solo alcuni Uffici. Che potrà produrre istanza per accedere allo smart e nel caso in cui l'istanza venga accettata fruire di questa modalità di prestazione per un massimo di cinque giorni al mese. Il lavoro agile si differenzia dal telelavoro in quanto non occorre una postazione fissa e il lavoratore non è tenuto a lavorare da casa ma deve essere comunque nelle condizioni di poter garantire la quantità produttiva assegnata tramite strumentazione tecnologica adeguata. Nel caso in cui le istanze di fruizione siano superiori alla percentuale indicata del 10% il protocollo prevede dei criteri di precedenza sulla base di riconosciute tutele sociali. Va chiarito comunque che il lavoro agile non è da considerarsi strettamente un beneficio, ma deve essere identificato come una diversa modalità con cui si presta la propria attività lavorativa, che produce benefici al lavoratore che in tal modo può organizzare in modo più agevole la propria giornata lavorativa e all'amministrazione ed in senso più generale alla collettività per l'evidente risparmio che lo smart produce sui costi di gestione diretti e indiretti prodotti dalla presenza costante nel luogo di lavoro. Va precisato inoltre che non tutte le attività possono evidentemente essere ricomprese nel lavoro agile, in particolare quelle per cui la presenza del lavoratore nel luogo di lavoro è indispensabile per la particolare funzione che lo stesso svolge. L'esempio classico è riferibile ai cicli di vigilanza, ma anche in quel settore alcune attività, ad esempio quelle connesse alle attività complementari previste nel prodilo AFAV o quelle più strettamente di coordinamento, possono rientrare in tale possibilità.

Adesso si avvia la fase sperimentale e noi monitoreremo con attenzione l'evoluzione di questo processo, augurandoci che vengano colte in pieno le potenzialità innovative che può produrre lo smart e il tutto non si risolva nelle solite pastoie burocratiche e nella solita incapacità culturale dei nostri dirigenti a coglierle.

### **Passaggi di area**

su questo delicato tema vi è stato l'avvio della discussione su una proposta presentata dall'amministrazione che riguarda sia i passaggi dalla prima alla seconda area che quelli dalla seconda alla terza. Sul tavolo sono emerse due linee contrastanti: chi ritiene che la firma di questa accordi sia un colpo esiziale alle aspettative dei funzionari ombra e si prepara ad una grande campagna pubblicitaria e chi invece ritiene che, considerato il contenzioso in atto, sia possibile percorrere entrambe le strade e riproporre la questione al Ministro quando avremo l'incontro, presumibilmente ai primi di settembre.

Per quello che ci riguarda noi riteniamo che bisogna immediatamente procedere alla sottoscrizione dell'accordo che prevede i passaggi dalla prima alla seconda area. Posizione peraltro non condivisa dall'amministrazione che invece intende procedere con un unico accordo che riguarda entrambi i passaggi. Insomma un pacchetto unico: prendere o lasciare.

La seconda questione che abbiamo posto sono i numeri: ovvero quanti passaggi l'accordo garantirebbe nel triennio e pertanto vogliamo la quantificazione di quelli certi per il 2018 e quelli presumibili per il 2019/20, riservandoci una riflessione ulteriore per quel che riguarda i criteri proposti e le implicazioni di alcune scelte, quali ad esempio quella del concorso unico su base nazionale, rispetto alla necessità di garantire ai possibili vincitori ricollocazioni che non siano penalizzanti.

Questo è lo scenario che abbiamo davanti e questo scenario ci imporrà a breve delle scelte non facili: ribadiamo in ogni caso che il passaggio dalla prima alla seconda area non deve diventare ostaggio di una diatriba estranea ai lavoratori interessati e per noi va in ogni caso sottoscritto un accordo che li riguardi.

Per quanto riguarda invece l'altro processo lo valuteremo sulla base dei numeri e delle opportunità che può produrre e certo chiederemo al nuovo Ministro una norma che riapra lo scorrimento a tutti. Vedremo se e quanto la nuova compagine politica sarà sensibile a questo tema, nelle more andremo avanti nel confronto su quello che abbiamo oggi: riteniamo non condivisibile mandare a bagno una opportunità di riqualificare centinaia di lavoratori interni e di risolvere il problema annoso della prima area, opportunità che negli altri ministeri si sta tentando di cogliere a piene mani.

### **Integrazione accordo sui distacchi**

L'integrazione riguarda la possibilità della mobilità a scambio anche tra profili professionali diversi ma affini.

### **Assunzioni: quando?**

Abbiamo chiesto di informarci sullo stato dell'arte per quel che riguarda le nuove assunzioni. A partire dall'unica graduatoria ancora non pubblicata, quella dei funzionari restauratori. Per la quale si è vissuta una situazione kafkiana che dovrebbe essere risolta dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, avvenuta in questi giorni, del Decreto Interministeriale che equipara a laurea magistrale i diplomi ottenuti precedentemente al 2009 presso le scuole di alta formazione dell'ICR, dell'OPD, della Scuola per il restauro dei mosaici di Ravenna e dell'ICPAL. Decreto che dovrebbe porre termine alla querelle insorta nella Commissione Ministeriale rispetto alla valutazione di questi titoli che è la causa principale dei ritardi. Per quanto riguarda tutti gli altri profili la situazione è stata definita in relazione alla rimodulazione delle sedi a seguito di rinunce dei vincitori dopo la presa di servizio, manca solo il dato ricognitivo sulle sedi da mettere a disposizione, dato che tarda ad arrivare per la solita ritrosia degli Uffici periferici a fornire le informazioni relative alla collocazione del personale di ruolo. Una ritrosia inaccettabile che sta ritardando ulteriormente il processo, magari fatta da dirigenti non perdono occasione per lamentarsi della carenza di personale. In ogni caso anche questo processo si avvia alla sua conclusione, resta in piedi la questione degli idonei che non rientreranno nei 1000 previsti dal bando originario e per i quali chiederemo direttamente al Ministro una soluzione.

In allegato gli accordi sottoscritti.

Cari saluti

Claudio Meloni  
FP CGIL Nazionale