



Roma, 19 dicembre 2019

Alle lavoratrici e ai lavoratori del MiBAC
LORO SEDI

Cari colleghi,
oggi abbiamo sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del MIBACT, dopo un lungo e laborioso lavoro di revisione del testo iniziato ad ottobre 2018.

RELAZIONI SINDACALI

Il nuovo CCIM contiene in sé un sistema di relazioni sindacali stabile, permanente e soprattutto partecipativo, esteso ed efficace anche a livello territoriale.

RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

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

PARTECIPAZIONI ALLE RIUNIONI SINDACALI

È stata confermata la vigente prassi dei tavoli tecnici che assimila la partecipazione agli stessi ad attività di servizio intervenendo sull'attività della RSU e assicurando l'agibilità necessaria al corretto svolgimento della funzione di rappresentanza.

FONDO RISORSE DECENTRATE (EX FUA)

Per quanto riguarda la ridefinizione degli istituti correlati ad incentivazione o indennità del personale (costitutive del **Fondo risorse decentrate**) sono stati meglio definiti alcuni istituti contenuti nel precedente CCIM, in modo da riordinare complessivamente i precedenti istituti incentivanti secondo la presente suddivisione:

Indennità collegata alla performance collettiva – Progetti di produttività ed efficienza

È stato definito il modello attualmente in vigore legato alla performance organizzativa che riconosca l'attività svolta dai lavoratori nell'ambito delle proprie funzioni per il raggiungimento degli standard previsti nei Progetti di produttività ed efficienza. In tale contesto sarà necessaria una rivisitazione degli accordi nazionali sui progetti produttività ed efficienza, che definisca modalità alternative all'apertura generalizzata di 11 ore in tutti i luoghi della cultura, tenendo conto delle criticità derivanti dalle eventuali carenze organiche ed organizzative riscontrabili nella identificazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico.

Indennità di turnazioni, reperibilità e centralinisti non vedenti

È stato previsto un incremento delle indennità di cui all'art 13 comma 19 del vecchio CCIM, equiparando le indennità di mattina con quelle del pomeriggio, con una specifica previsione di poter modificare la percentuale per il bilanciamento tra turni AM-PM in sede locale.

È stato rivisto il legame diretto tra turnazioni e apertura di 11 ore.

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

Contrattazione decentrata locale – assegnazione preventiva quota Fondo 20%

Si è tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 dell'art.77 del CCNL dove stabilisce che una quota non inferiore al 20 % del Fondo deve essere assegnata alle trattative territoriali per le iniziative per i c.d. progetti locali.

Posizioni organizzative

Il CCIM demanda ad una apposita intesa l'identificazione delle responsabilità oggetto di Posizione Organizzativa, sulla graduazione delle stesse nonché sui criteri di assegnazione e di retribuzione, con la previsione di migliorare per il 2020 quanto già fatto per le figure di responsabilità non solo nei Poli e Soprintendenze, ma anche in Segretariati, Direzioni Generali e Musei autonomi.

MOBILITÀ

Il CCIM conferma le modalità e i criteri a regime in grado di attivare di norma annualmente procedure per la mobilità volontaria nazionale e regionale, sulla scia di quanto realizzato in questi anni, sia per la mobilità a scambio che per i distacchi temporanei.

WELFARE E TUTELE SOCIALI

È stata prevista la piena applicazione dell'art.80 del CCNL impegnando l'Amministrazione all'individuazione delle risorse utili a finanziare forme di welfare integrativo secondo le previsioni contrattuali.

LAVORO AGILE E TELELAVORO

Il Contratto integrativo prevede forme di verifica dell'attuazione dei progetti di lavoro agile, tramite la previsione dell'implementazione nel ricorso a questa tipologia di prestazione lavorativa.

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Ai fini del funzionamento dell'Organismo, è stata prevista la formalizzazione di un Regolamento che disciplini l'attività in relazione alla periodizzazione delle riunioni, agli obblighi di informazione preventiva sulle materie indicate all'art. 6 del CCNL, alla redazione di relazioni periodiche, all'intreccio con i lavori del tavolo nazionale di contrattazione integrativa e con il CUG.

Questi ed altri contenuti qualificanti saranno oggetto di un confronto approfondito con i lavoratori tramite una campagna di consultazione unitaria che sarà calendarizzata a partire dal prossimo mese di gennaio 2020.

FP CGIL
Claudio Meloni

CISL FP
Giuseppe Nole'
Valentina Di Stefano

UIL PA
Federico Trastulli