

DICHIARAZIONE

La seguente dichiarazione è parte integrante del presente Contratto Collettivo Integrativo Nazionale di Ministero che la FAS/CISAL-FAS, in sintonia con quanto precedentemente enunciato nel corso della contrattazione nazionale da FALDBAC-FAS, ANDIBECA e CISAL-BENI CULTURALI

non sottoscrive

per i motivi di seguito elencati, già ufficialmente rappresentati all'Amministrazione.

di carattere generale:

- a) il Contratto di Ministero si discosta in modo sensibile dalle linee contrattate nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- b) il Contratto di Ministero nei criteri individuati sia per l'assegnazione dei punteggi relativi alle posizioni *super* sia per quelli relativi alla progressione in carriera (vedi tabelle A e B) adotta una chiara forma di "sperequazione" tra il personale, andando ad uno scarso riconoscimento dell'anzianità e, quindi, dell'esperienza professionale acquisita rispetto ad altri parametri. Posizione questa non riscontrabile nemmeno in altri Contratti di Ministero;
- c) il sistema di "promozione" e i criteri per l'attribuzione della posizione C *super* per quanto riguarda il personale dell'area C non danno sufficienti garanzie di riconoscimento della professionalità e delle responsabilità assunte;
- d) mancata riparametrazione economica per il personale ascrivibile alla 3° e 4° q.f. ai quali non si richiedono più soltanto funzioni esecutive e manuali ma anche funzioni che prevedono l'utilizzo di apparecchiature, strumenti e macchine di uso complesso e specializzato;
- e) mancata adeguata valorizzazione e pieno riconoscimento per il personale "apicale" già penalizzato negli anni dalla legge 285 e dalla 312/80;
- f) mancato adeguato riconoscimento per gli ex custodi capo;

nel dettaglio:

- Nell'articolato vi potrebbero essere più di 19 contraddizioni con le disposizioni vigenti sia legislative che contrattuali, oltre a non aver considerato ben 14 motivi di opportunità nell'interesse tanto dei Lavoratori, quanto per l'Amministrazione.
- Essenzialmente si rileva che, ancora ad oggi, rimangono irrisolti i seguenti punti:
 1. Per quanto concernono le relazioni sindacali (artt. 3, 4, 5), viene meno il principio della *Informazione* come modello relazionale nel rispetto del sistema stabile di relazioni sindacali stabilito dal comma 2, art. 3 del vigente CCNL, e ribadito nel C.C.I.M. al comma 4, art. 3, con ulteriori costi per l'Amministrazione ed una ripetizione ad oltranza della trattazione.
 2. Non viene riconosciuta - stabilmente - l'indennità di RISCHIO (art. 12) prevista dall'art. 4, legge 15 novembre 1973, n. 734, e regolamentata con DPR 5/5/1975, n. 146, loro modifiche ed integrazioni. Pertanto, essendo una indennità obbligatoria - per gli aventi diritto - prevista perentoriamente da una legge ancora vigente, non può essere riconosciuta (applicata) soggettivamente. Anche perché di fatto il Ministero del Tesoro assegna le somme corrispondenti a tale indennità sul F.U.A.
 3. Manca il riferimento all'accordo sulle tipologie degli orari di lavoro (art. 13) sottoscritto il 12.01.96 che prevede il riconoscimento di ulteriori maggiorazioni. Inoltre, non può essere sottovalutato quanto sottoscritto al terzo paragrafo del punto A) del comma 3, art. 4 del vigente CCNL che testualmente recita: «E' demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995. ...». Infine, si ricorda che l'art. 19 (Orario di lavoro) del CCNL 1994-1997 è tuttora vigente, ed al comma 4 prevede espressamente che «L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria. ...»

4. La definizione delle modalità del turno di lavoro (art. 13) non corrisponde a realtà, ed allo stesso tempo mette in discussione l'effettivo adempimento delle turnazioni di 12 ore sia notturne che diurne. Tra l'altro, quelle diurne vengono fatte consecutivamente "assommando" il turno antimeridiano con quello pomeridiano (6+6) ... Pertanto, preso atto che comunque "l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995" è demandata al Contratto Collettivo Integrativo, e che in questo C.C.I.M. non vi è un chiaro riferimento a tali tipologie se non quando al comma 16 nel riportare le indennità di varie turnazioni già determinate con l'Accordo del 13 aprile 2000 (...) si riconoscono turnazioni di 12 ore soltanto se svolte di "notte", persiste - ancora - una chiara inadempienza tanto alla normativa europea quanto a quella contrattuale vigente.
5. Manca il riferimento ai limiti della dotazione organica (artt. 14, 15, 16) e dei contingenti in essa previsti, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale per le assunzioni dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e con le medesime regole di cui all'art. 6 del D. Lgsv. 29/1993. Inoltre, non va dimenticato quanto prescritto dal quarto e quinto periodo, comma 2, art. 39, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, sue modifiche ed integrazioni: «Per l'anno 2000 è assicurata una ulteriore riduzione non inferiore all'1 per cento rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 1997. Per l'anno 2001 deve essere realizzata una riduzione di personale non inferiore all'1 per cento rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 1997, fermi restando gli obiettivi di riduzione previsti per gli anni precedenti, e fatta salva la quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.»
6. Non c'è alcun riferimento sull'eventuale mobilità (di ufficio) che si può verificare (artt. 14, 15) nel "destinare" a superiore posizione economica B1, B2, B3, C1, C2 gli eventuali lavoratori promossi. Quindi: - c'è disponibilità nell'Istituto in cui il lavoratore può essere eventualmente promosso. Ma in graduatoria risulta terzo. Vince comunque la "promozione" ma in altro istituto / in altra città, cosa succede?
7. Alcuni punteggi indicati nell'allegata tabella A (artt. 14, 15) non rispettano quanto sottoscritto al comma 7, art. 16 del vigente CCNL e, più specificatamente per la tipologia dei titoli "Titolo di studio" e "Esperienza professionale", dato che il richiamato comma prevede: «... valorizzi la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti collocati nella posizione iniziale dell'area C (posizione C1, corrispondente alla ex settima qualifica), anche in mancanza del titolo di studio richiesto dalle dichiarazioni stesse per la progressione - nei limiti dei contingenti previsti dalle dotazioni organiche - verso la posizione economica C2.»
8. Alcuni punteggi indicati nell'allegata tabella B (art. 17) non rispettano quanto sottoscritto al comma 2, art. 17 del vigente CCNL e, più specificatamente per la tipologia dei titoli "Esperienza professionale" e "Incarichi di responsabilità...", dato che il richiamato comma prevede: «Gli sviluppi economici sono progressione della posizione economica apicale o iniziale di riferimento e sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.»
9. Non vi è alcun riferimento ad una possibile specifica indennità (art. 19) al personale che venisse chiamato a ricoprire la direzione di un Istituto dirigenziale nonostante che vi siano dei direttivi che ricoprono la direzione di Istituti dirigenziali e, nel contempo, non è stata prevista nemmeno la possibilità del conferimento di mansioni superiori ...
10. In tutto l'articolo sulla mobilità (artt. da 30 a 38) non è stata considerata la situazione di quei lavoratori che si rendono disponibili per il CASIERATO e quindi, di conseguenza, vengono comandati.
11. La concessione del part-time (art. 43) non deve (non può) pregiudicare le condizioni di lavoro - e l'organizzazione del lavoro - di chi lavora a tempo pieno.

Roma 12 luglio 2001

VINCENZO MONFREGOLA

MARIA CONCETTA PETROLLO

Maria Concetta Petrollo

DICHIARAZIONE

Parte integrante del Contratto di Ministero

Primo obiettivo auspicabile della prossima contrattazione è l'adeguamento dell'indennità di amministrazione (tra le più basse del comparto Stato) a quella dei dipendenti dello " Spettacolo " attualmente dipendenti Beni Culturali.

In effetti il Fondo Unico di Amministrazione – anno 2001 - ha sanato la disparità della così detta " busta paga " (esempio : un dipendente dello "spettacolo" di area C 1 – settimo livello – percepisce in busta paga £. 594.000 lorde di indennità di amministrazione; un dipendente " beni Culturali " stessa area stesso livello percepisce in busta paga di indennità di amministrazione £. 324.000 – lorde – con aggiunta mensile "con busta a parte " del precitato F.U.A. di £. 270.000 lorde) ma sino al dicembre 2001, e poi ? .

Si auspica che con la contrattazione nazionale 2002/4 nella busta paga di gennaio 2002 l'indennità di amministrazione sia uguale per i dipendenti dei beni culturali (esempio suindicato dipendente area C 1 £. 594.000 sia spettacolo che beni culturali)

Il reperimento della disponibilità finanziaria a copertura della spesa potrà trovarsi, a modestissimo parere, anche rivedendo il costo degli ingressi museali dello Stato, (che pare siano bassi rispetto al target europeo) inserendo e/o rivedendo il sistema di servizi complementari alla visita del sito archeologico, ambientale o storico.

Appare comunque evidente che nella precedente finanziaria si siano reperiti i fondi per il F.U.A., e che il Ministero beni culturali fornisce "entrate" per lo Stato.

Per quanto concerne poi la "progettualità" e le varie indennità sarà bene chiarire che questo non è solamente un Ministero di "custodi e g.n." ma bensì un'Amministrazione alla quale partecipano, per l'ottimizzazione dei "servizi culturali" alla collettività, diverse categorie di dipendenti sia dell'Amministrazione Centrale che Periferica

*con determinazioni specifiche per
e per le Regioni Tecniche - Professionali*

VINCENZO MONFRECOLA

MARIA CONCETTA PETROLLO

Maria Concetta Petrollo

DICHIARAZIONE UIL

LA UIL BENI E ATTIVITA' CULTURALI RIBADISCE
CON CONVINZIONE LA PROPRIA CONTRARIETA' AL
CONTRATTO INTEGRATIVO E QUINDI NON LO FIRMA
PER I SEGUENTI MOTIVI.

- A) IL CONTRATTO INTEGRATIVO NON HA RICEVUTO
IL CONSENSO DEI LAVORATORI COSI' COME E'
EMERSO NELLE ASSEMBLEE INDETTE DALLA
NOSTRA ORGANIZZAZIONE MA ANCHE DA FALSBAC
E USL E RAB
- B) ANALOGHE RICHIESTE DI MODIFICA SONO
PERVENUTE DALLE ASSEMBLEE DI CGIL E CISL
MA I LORO RAPPRESENTANTI NAZIONALI NON
LE HANNO RIPORTATE AL TAVOLO NAZIONALE
NEL MÉRITO DEL TESTO DELL'ACCORDO NON SI
PUO' FARE A MENO DI RILEVARE COME ESISTA LA
PENALIZZAZIONE DEI LAVORATORI CON UNA
PERICOLOSSISSIMA CACCIAZIONE DELLE DIVERSE
CATEGORIE COME NEL CASO DEGLI AMMINISTRATIVI
E DEI TECNICI E TRA I TECNICI STESSI IN
PARTICOLARE SU ARCHIVISTI E BIBLIOTECARI
- C) GRAVE E' IL MANCATO INSERIMENTO TRA LE
MATEME DI CONTRATTAZIONE ~~PER~~ LA RIDETERMINAZIONE
DEGLI ORGANICI, CHE PORTERA' GRAVI PROBLEMI
AGLI ISTITUTI CON POSSIBILI RIBELLISSIMI
SULLA MOBILITA' D'UFFICIO, CANCELLANDO
L'ACCORDO DEL 3 MARZO 1993 FIRMATO DA CGIL
CISL UIL E ANNULLANDO DI FATTO LA VALUTAZIONE
REALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DEGLI UFFICI
PERIFERICI E CENTRALI.
- 1 -


- D) L'ART 11 RELATIVO ALL'UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE È VUOTO E RUOTO DI CONTENUTI IL CHE SIGNIFICA CHE IL CONTRATTO C. D. PERFETTO DOVRA' ESSERE ATTUATO CON ULTERIORI ACCORDI ASSUNTIVI
- E) LA SORANPOSIZIONE TRA I DIVERSI SEGMENTI DI TURNAZIONI DETERMINERA' DISASI E BLOCCHI NEI SETTORI DESU ARCHIVI, BIBLIOTECHE E ALTE ARCHEOLOGICHE
- F) I PASSASSI INTERNI ALLE AREE SONO PENALIZZANTI PER I CRITERI CONTENUTI NELLA TABELLA A RELATIVAMENTE ALL'ANZIANITA' DI SERVIZIO, AI TITOLI DI STUDIO, ALL'ESPERIENZA PROFESSIONALE COSI' COME L'ASSUNDO SBARRAMENTO ALLA PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DI TUTTI I DIPENDENTI VISTO CHE PER ACCORDO CONDIVISO IL 3 MARZO 1988 TUTTO IL PERSONALE DOVEVA ESSERE CHIAMATO A PARTECIPARVI
- G) NEL CCIM NON ESISTE A DIFFERENZA DI ALTRE MINISTRI ALCUNA PREVISIONE RELATIVA AI PASSASSI TRA LE AREE
- H) LE POSIZIONI SUPER SARANNO ATTRIBUITE SOLTANTO AD ALCUNE CATEGORIE PROFESSIONALI CON GRAVE PENALIZZAZIONI DELLE ALTRE TENUTO CONTO CHE LE SUPER OCTRE A COSTITUIRE UN BENEFICIO ECONOMICO COSTITUIRANNO ANCHE TITOLO AI FINI DEI PROCESSI DI RIVALUTAZIONE
- I) E' INCOMPRESIBILE AVER MANTENUTO 5 ANNI PER IL MANTENIMENTO ORIZZONTALE DELLE MANSSIONI

L) LA MOBILITA' COSI' COME CONCORDATA
SU SINGOLE POSIZIONI PROFESSIONALI
PORTERA' ALL'ANNULLAMENTO DEI 3500
TRASFERIMENTI VOLONTARI EFFETTUATI.

M) NON SONO STATI EQUIPARATI I DIRITTI
DEI LAVORATORI PRECARI AI LAVORATORI DI
RUOLO.

PER I MOTIVI SOPRAESPposti LA UIL
NEL DISCONOSCERE IL CCIM COMUNICA
CHE DA DOMANI SARANNO AVVIATE TUTTE
LE PROCEDURE LEGITTIME LESIVE PER
L'ANNULLAMENTO DEGLI ARTICOLI CHE SONO
PARECCHIAMENTE LESIVI E PENALIZZANTI PER I
LAVORATORI

ROMA 12/01/2001

CERASOLI SIAFRANCO


MOTIVAZIONI PER CUI LA UGL/ANDCD NON RITIENE DI SOTTOSCRIVERE IL CONTRATTO INTEGRATIVO DI MINISTERO.

Pur condividendo il Contratto Integrativo di Ministero, "C.C.I.M.", nella maggior parte degli articoli, visto le peculiarità e le possibilità, demandate dal Contratto Nazionale di Lavoro del Comparto, "C.C.N.L.", al C.C.I.M. la UGL/ANDCD non ritiene possibile sottoscriverlo. Infatti le più importanti prerogative derivate dal C.C.N.L., (anche se lo stesso fissa le linee di indirizzo), al C.C.I.M. sono: le materie contrattuali, la ripartizione del F.U.A., i criteri per le turnazioni, ma soprattutto i criteri per i titoli per accedere ai corsi di formazione e riqualificazione mirati ai passaggi di qualifica sia all'interno delle aree che extra aree, i contingententi per i passaggi, la rideterminazione delle piante organiche, i criteri per i titoli riguardanti le posizioni economiche super, i contingententi per le posizioni super e per ultimo, i criteri e disposizioni per la mobilità interna, infatti di seguito elenchiamo quali e perché "a nostro giudizio", sono gli articoli che ci inducono a non sottoscrivere il C.C.I.M.

Art. 5 lettera A, informazione successiva.

L'informazione successiva, come è specificato all'art. 6 comma 3 del C.C.N.L., deve dare informazione successiva sulle materie della contrattazione ed altro, ma non solo su richiesta delle O.O.S.S. o delle R.S.U., come stabilisce l'attuale C.C.I.M.

Art. 12 comma 1 lettera f.

La ripartizione del F.U.A., dall'attuale C.C.I.M., fissa un capitolato per quanto riguarda il provvedimento normativo di riordino e incremento del personale delle segreterie particolari e del Gabinetto del Ministro di uno stanziamento contrattuale di un miliardo, ciò non è previsto dall'art. 32 del C.C.N.L., cioè l'articolo che stabilisce quali sono i criteri per la ripartizione del F.U.A., pertanto a nostro parere questo capitolato è altamente sperequativo, perché così facendo si crea una casta di impiegati, anche se questi impiegati effettuano certamente orari di gran lunga superiori a tutti gli altri colleghi, essi stessi già possono attingere, a differenza degli altri impiegati dello stesso Ministero, "incontrollati e discrezionalmente", ad un monte ore di straordinario già abbastanza elevato.

Art. 12 comma 4.

La ripartizione del F.U.A., è chiaro che dall'applicazione del nuovo regolamento di ministero, anche il personale dell'ex dipartimento sport/spettacolo entra a pieno titolo a far parte dell'accordo del 13.04.2000, altrimenti si creerebbe il paradosso di altri colleghi dello stesso ministero sarebbero sperequati.

Art. 13 comma 4, turnazioni.

La sovrapposizione dei turni, non può essere fissata con un massimo di trenta minuti, cosa che sancisce il C.C.I.M., visto che per l'ampiezza e le particolarità di molti istituti periferici, così come una diversa articolazione degli orari di servizio, ad esempio archivi, biblioteche ed aree archeologiche, la sovrapposizione tra turni deve essere portata ad almeno un'ora.

Art. 13 comma 7, personale escluso dalle turnazioni.

Nell'eventualità dall'esclusione dal turno notturno, per il semplice motivo che tale turno oltre ad essere disagiato per l'evidente motivo che è notturno è oltremodo disagiato perché si effettua su un orario di lavoro continuativo di dodici ore, a nostro parere deve essere inserito, dall'esclusione, anche il personale, che per motivi documentati di salute non può svolgere questo particolare e gravoso turno di servizio.

Art. 13 comma 12.

Questo articolo del C.C.I.M. sancisce l'orario del turno pomeridiano dalle ore 13,30 alle ore 22,00, ma per le stesse ragioni della nostra contestazione al comma 4 dello stesso articolo, l'orario pomeridiano deve partire dalle ore 13,00 e terminare alle ore 22,00, soprattutto perché nelle grandi città, ma anche in molti piccoli siti difficilmente raggiungibili con i mezzi pubblici, l'anticipazione del turno pomeridiano evita seri problemi al personale, con una oggettiva difficoltà nell'organizzazione del servizio stesso.

Anche se i punti fin qui elencati sono importanti, i punti di seguito elencati sono proprio quelli che ci hanno determinato a non siglare il C.C.I.M., perché li riteniamo altamente penalizzanti per i lavoratori del M.B.A.C. che sono ormai più di venti anni che svolgono mansioni, molte volte "anzi sempre", superiori senza che gli venga mai riconosciuto il giusto merito, questa era l'occasione buona, ma questo contratto, così com'è, li ha per l'ennesima volta fregati.

Art. 14 comma 1.

I passaggi all'interno delle aree B e C, avvengono mediante corsi di qualificazione ed aggiornamento professionale conclusi da un esame costituito da un colloquio o altra prova finale, in questo caso riteniamo, per fare in modo che vi sia più trasparenza possibile, che l'esame finale non sia costituito da un colloquio ma ben sì da un test psico/attitudinale mirato all'area e alla qualifica per cui si concorre.

Art. 14 commi 2 e 3.

Il punteggio finale è attribuito dai titoli e dal test psico/attitudinale, nella misura del 50% e 50%, non del 50% dai titoli e il 50% dal colloquio, inoltre ciò che aspramente contestiamo sono i titoli stabiliti nella tabella A, visto l'art. 15 comma 1 lettera A par. b, lettera B par. b del C.C.N.L., non possiamo, pur riconoscendo la validità del titolo di studio, assolutamente accettare che la tabella A fissi dei criteri per i titoli alla partecipazione ai corsi d'aggiornamento per la riqualificazione, limitando ad un tetto massimo di 27 punti per l'anzianità di servizio, mentre solo per il possesso della laurea viene fissato un tetto di 52 punti, questo in area C, è altamente sperequativo, sarebbe stato più corretto che il tetto tra i due titoli si equivallesse, mentre riteniamo giusto in area B aver rivalutato l'anzianità di servizio ma anche qui non possiamo accettare il tetto massimo fissato dei 27 punti.

Art. 14 comma 8.

Anche in questo caso non possiamo accettare una penalizzazione sui punteggi per i titoli, fino ad un massimo di 10 punti, al personale che ha subito un provvedimento disciplinare, significherebbe di fatto reistituire le tanto abberrate, "NOTE DI MERITO O DI DEMERITO", per altro questo personale ha già pagato, anche a livello pensionistico il proprio peccato, perciò ci sembra assurdo aggiungere pene a pena.

Art. 14 comma 12 par. B.

Visto l'art. 16 comma 7 del C.C.N.L., valori acquisita dai dipendenti, non dà alcuna priorità se non l'anzianità di servizio, invece il C.C.I.M., in caso di parità di punteggio tra due lavoratori, privilegia il lavoratore con la minore età anagrafica, noi sosteniamo invece che in un caso simile deve essere privilegiato il lavoratore con la maggior anzianità di servizio.

Art. 15 comma 1 parametri per i passaggi extra area.

Il C.C.I.M. stabilisce che il personale interno coinvolto nei passaggi in B1 e C1 sia del 70%, dei posti liberi in organico, noi sosteniamo che la percentuale debba essere del 100 %.

Art. 15 commi 2 e 3.

Visto l'art. 15 comma 1 lettera A par. b, comma 1 lettera B par. b del C.C.N.L., anche in questo caso non è accettabile il parametro fissato sulla tabella A per quanto riguarda i titoli relativi all'anzianità di servizio e i titoli relativi al diploma di laurea.

Art. 15 comma 3 ultimo paragrafo.

Come per l'art. 14 comma 8, riteniamo assurdo ed altamente penalizzante la decurtazione di punti per sanzioni disciplinari.

Art. 15 comma 5.

Anche in questo caso chiediamo, per ovvi motivi di trasparenza e correttezza, che l'esame finale consista in un test psico/attitudinale mirato per la qualifica a cui si concorre, non a una non meno identificata prova d'esame.

Art. 15 comma 9.

Anche in questo caso non è accettabile che, a parità di punteggio tra due dipendenti, venga privilegiato il più giovane anagraficamente, ma bensì il dipendente con la maggior anzianità di servizio.

Art. 17 comma 1 attribuzione delle posizioni super.

Per le posizioni super, visto che per tali attribuzioni di posizione, solo economiche, vengono fissati e valutati solo ed esclusivamente dai titoli elencati nella tabella B, in ottemperanza all'art. 16 comma 7, all'art. 17 comma 2 e all'art. 34 comma 3 del C.C.N.L., riteniamo fulcro di parametro soprattutto l'anzianità di servizio, pertanto anche qui contestiamo che venga fissato un tetto massimo al punteggio relativo all'anzianità di servizio.

Art. 17 comma 1 ultimo paragrafo.

Anche qui vengono penalizzati i lavoratori che hanno subito sanzioni disciplinari, inutile ripetere ma siamo convinti che si tratta di un'ennesima condanna.

Art. 31 comma 2 mobilità interna in uscita.

L'uscita dagli istituti, per alcuni campi d'applicazione, "ex qualifiche o declaratorie professionali similari, nella stessa area d'appartenenza", non può e non deve essere fissata alla copertura organica dell'80%, ma si può, almeno per alcune figure professionali, portarla almeno al 50%, come per altro si era agito nella mobilità volontaria già applicata nel 1999.

Art. 32 mobilità interna in entrata.

L'entrata deve intendersi per aree omogenee e non per profili professionali.

Art. 44 comma 2 sperimentazione delle 35 ore.

La sperimentazione dell'orario su 35 ore a settimana, può essere adottato da quegli istituti che garantiscono l'orario di servizio di almeno 11 ore al giorno per almeno 5 giorni a settimana, invece il C.C.I.M. stabilisce che può essere applicata solo negli istituti che garantiscono le 11 ore di apertura al pubblico per 6 giorni a settimana, altrimenti verrebbero esclusi, biblioteche, archivi e tutte le aree archeologiche che in periodo invernale chiudono al pubblico un'ora prima del tramonto.

Art. 50 comma 1 disposizione stralcio F.U.A. 2000.

Nell'ambito dell'accordo produttività ed efficienza siglato il 13.04.2000, 50 miliardi stanziati per il 2000 per la riqualificazione, i quasi 8 miliardi di economie di gestione residue del 2000 più i 2 miliardi per gli istituti sottorganico, per un totale di 60 miliardi, questo articolo sancisce, con effetto retrattivo, al 01.01.2000, che siano remunerate per le posizioni economiche "super", e le posizioni organizzative di cui all'art 19, nonché a progetti da realizzarsi per la produttività.

Noi proponiamo invece che tali fondi siano destinati a corsi di formazione mirati alla riqualificazione, per la produttività collettiva di tutto il personale del M.B.A.C., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e part/time e del personale comandato o fuori ruolo in servizio nell'anno 2000 presso questa amministrazione, con riferimento al maggior impegno e alla maggiore capacità lavorativa dimostrati nell'arco dell'anno, ai fini della realizzazione degli obiettivi ordinari e straordinari dell'amministrazione connessi in particolar modo a tutte le attività programmate e svolte per l'evento Giubilare, così facendo vengono coinvolti tutti i lavoratori di questo ministero a fronte di solo circa tre mila dipendenti, "che si spartiranno il malloppo".

LA SEGRETERIA NAZIONALE
UGL/ANDCD/MBAC