



## INCONTRO CON IL MINISTRO DELLA CULTURA

On. Dario Franceschini

Intervento CISL FP

Cara/collega,

di seguito i temi rappresentati nel nostro intervento nell'incontro odierno alla presenza dell'On. Ministro Dario Franceschini, del Capo di Gabinetto prof. Lorenzo Casini, del Segretario Generale Dott. Nastasi e del Consigliere del Ministro prof. Giampaolo D'Andrea.

**RIAPERTURE E PIANO VACCINALE** – Ricordiamo quanto precedentemente segnalato in merito alla necessità che, tra le categorie di personale riconducibili ai servizi essenziali oggetto di progressiva vaccinazione, venga ricompreso, sempre assicurando la forma volontaria garantita dalle norme, anche il personale del Ministero della Cultura ed il personale esterno che a vario titolo lavora nei nostri istituti e luoghi della cultura. La vaccinazione, oltre al rispetto dei protocolli di sicurezza, gioca un ruolo chiave per garantire le riaperture in piena sicurezza.

**INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE** – L'approvazione della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 all'art. 1 comma 362 contiene la previsione che "a decorrere dall'anno 2020, è autorizzata la spesa di 22,5 milioni di euro" per l'indennità di amministrazione del MiC, "mediante utilizzo di una quota corrispondente dei proventi derivanti dalla vendita dei biglietti di ingresso agli istituti e luoghi della cultura di appartenenza statale." Ricordiamo che la norma riprende in parte la proposta della CISL FP di finanziare gli incrementi del salario del personale del MiC con gli introiti dei biglietti. Il lavoro però non è ancora completato: infatti **all'art. 1 comma 143 della stessa legge sono previsti poi ulteriori 80 milioni per le stesse finalità** che però vanno ripartiti tra tutti i ministeri. Non è dato sapere l'importo destinato al MiC ma sono comunque ulteriori risorse che si aggiungono ai 22,5 milioni, per cui auspichiamo di poter incrementare ulteriormente le cifre sopra riportate, per avvicinare l'indennità di Corte dei Conti, Avvocatura dello Stato, Consiglio di Stato e Ministero della Giustizia – DOG.

**Proprio su questo punto chiediamo un intervento presso la Presidenza del Consiglio del Ministri e l'IGOP del MEF dell'On. Ministro affinché al MiC siano destinate adeguate risorse.**

**RISORSE PER IL FONDO DEL PERSONALE** - Con l'accordo del 10 marzo 2021, sottoscritto dal Governo e da Cgil, Cisl e Uil, si valorizza il lavoro delle donne e degli uomini della Pubblica Amministrazione, nello Stato, nella Sanità, nelle Regioni e negli Enti locali, nelle Agenzie e negli Enti pubblici, per migliorare i servizi pubblici, creando le condizioni per rinnovare i contratti collettivi nazionali di lavoro. Dentro questo accordo c'è un impegno molto importante per il nostro Ministero e per tutti gli altri enti pubblici ovvero l'impegno Governo ad adottare interventi legislativi per rimuovere gli ostacoli che bloccano la contrattazione integrativa attraverso la rimozione del tetto ai trattamenti economici accessori, fermo al 2016, imposto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017. **Il superamento di questa norma porterebbe un aumento del nostro Fondo Risorse Decentrate di circa**

**15 milioni, con i quali si potrebbe aprire un nuovo ciclo di Progressioni economiche per il personale. A tal proposito le chiediamo il massimo sostegno politico perché si arrivi prima al superamento di questo tetto al FRD del personale.**

**CONTRATTO INTEGRATIVO** – Il nuovo Contratto Integrativo di Amministrazione, siglato il 19 dicembre 2019 è fermo ormai da più di un anno presso gli Organi di Controllo, senza alcun rilievo formale. È necessario un intervento politico per sbloccare questa situazione: un contratto integrativo che noi riteniamo un utilissimo strumento per i processi di innovazione organizzativa conseguenti all'investimento massiccio previsto per la digitalizzazione, del tutto in linea con una tradizione di relazioni sindacali in essere costruttive e produttive.

**ASSUNZIONI** - Il Ministero ha bisogno di un'occupazione vera, sana, strutturale e non di interventi "spot" che creano ulteriore precariato e deludono le legittime aspettative di migliaia di professionisti del settore. Per questo abbiamo da anni richiesto di comprendere quali siano le iniziative del Ministro per arrivare quanto prima alla piena copertura organica del MiC. Ricordiamo infatti che il **Senato della Repubblica, nella seduta n. 243 del 22 luglio 2020, ha votato una mozione con la quale impegna il Governo "a varare nel triennio 2020-2022 un efficace piano di assunzioni per compensare la vacanza organica del MiBACT"**. Il concorso per AFAV, il bando tramite centri per l'impiego di operatori e il concorso per amministrativi sono del tutto insufficienti a frenare l'emorragia di personale che andrà in quiescenza in questi mesi. Lo dimostra chiaramente il piano dei fabbisogni 2019-2021 presentatoci a dicembre scorso. A fine 2021 infatti il Ministero avrà una copertura d'organico solo in II area di 6.272 unità, di cui il 60% del profilo accoglienza e vigilanza.

**È necessario far ripartire quanto prima queste procedure concorsuali e nel merito la nostra proposta è molto chiara: per quanto riguarda il concorso dei 1.052 "Addetti alla accoglienza e vigilanza - II area" in corso di espletamento sarebbe da prevedere anche l'assunzione di circa 3.000 idonei, per una spesa di circa 100 milioni da farsi autorizzare con la prossima legge di Bilancio o altra norma, sul modello di quanto fatto dall'INPS nel 2019. Identica operazione andrebbe effettuata per il bando di 500 operatori tramite centri per l'impiego, il cui numero di assunzioni andrebbe elevato a 1000.**

È indispensabile capire quando si potrà attivare con urgenza **il percorso di assunzioni previsto per tutti gli altri profili di III e per assistenti amministrativi, informatici e tecnici**, così come previsto nel piano dei fabbisogni 2019-2021: pertanto chiediamo una tempistica certa per l'avvio di ulteriori concorsi.

Il discorso non è meno drammatico sul fronte della Dirigenza: **a fine 2021 la copertura organica dei Dirigenti sarà superiore al 50%** e i concorsi messi in campo nel Piano dei fabbisogni non sono adeguati. Vi sono diverse opzioni da utilizzare, in alternativa all'intervento sull'art. 19 c. 6, al fine di reclutare con rapidità una dirigenza pubblica qualificata e "super partes", essenziale anche nel poter gestire al meglio le ingenti risorse del "Next Generation EU", è innanzitutto necessario procedere, con le procedure dei concorsi utilizzando le due modalità previste dalla legge per l'accesso alla qualifica

dirigenziale: il concorso pubblico ed il corso-concorso della SNA. L'esperienza dei concorsi unici deve essere superata per restituire responsabilità e centralità nei processi decisionali agli organi di vertice delle diverse Amministrazioni e per determinare una più stretta correlazione fra i fabbisogni di professionalità e di competenza espressi dalle stesse nelle diverse sedi di lavoro.

**SVILUPPO PROFESSIONALE e MOBILITA' PER I NEOASSUNTI** – Al tema delle assunzioni si lega anche quello dello sviluppo professionale del personale interno. Con le nuove assunzioni è indispensabile attivare i **nuovi passaggi tra le aree così come previsto dall'articolo 22, comma 15 della D. Lgs. 75/2017 (Decreto Madia)** e riprendere il percorso delle progressioni di carriera, anche alla luce degli accordi sottoscritti ad agosto 2018. È stato attivato il tavolo tecnico ma è necessaria una accelerazione perché tanti sono i temi di quel tavolo tecnico: passaggi orizzontali e mobilità in primis. **Questa opportunità deve essere colta anche per prevedere una mobilità straordinaria che non limiti la partecipazione dei neoassunti, con un accordo sindacale che preveda a questi colleghi di partecipare e, in caso di idoneità al trasferimento, effettuarlo alla scadenza del vincolo triennale.**

È necessario avviare un processo di valorizzazione del ruolo svolto dai **funzionari restauratori-conservatori nel Ministero**. Sia nei musei sia nelle Soprintendenze spesso i restauratori riscontrano gravi difficoltà nel far rispettare le proprie competenze e il proprio ruolo. La stessa valutazione o la direzione lavori dei progetti di restauro vengono prevalentemente assegnata agli altri funzionari tecnici. Ai restauratori-conservatori è al momento altresì preclusa ogni possibilità di sviluppo di carriera, dal momento che non è previsto lo sbocco nei ruoli della dirigenza. È inaccettabile che ai funzionari restauratori-conservatori sia preclusa la possibilità di diventare direttori di musei o soprintendenti, così come direttori degli stessi Istituti di restauro.

Disparità che ha penalizzato fortemente anche il **settore disciplinare demoetnoantropologico** che rappresenta un gruppo quantitativamente inadeguato a coprire le necessità delle strutture centrali e periferiche, e auspicano pertanto che vi possa essere una sensibile integrazione numerica dei punti organico e dei funzionari assunti con i prossimi concorsi.

In questo contesto ci pare opportuno portare alla sua attenzione la necessità di un aggiornamento costante sulle competenze del loro specifico **profilo di funzionario per la promozione comunicazione con un percorso formativo dedicato in collaborazione con la SNA**: il mutato quadro che purtroppo questa pandemia ci ha imposto ed alle nuove sfide comunicative che i nostri luoghi della cultura si trovano ad affrontare nel contesto di una comunicazione sempre più digitale ed in costante evoluzione.

**RIORGANIZZAZIONE DEL MIC** - Dopo la trasmissione dei DM attuativi della riorganizzazione del MiC il percorso di confronto con le OO.SS si è fermato mentre c'è la necessità di discutere della funzionalità degli istituti di nuova creazione. In questo contesto, unitariamente alle altre OO.SS., segnaliamo la situazione drammatica di alcuni di questi istituti dove impatta in maniera determinante la carenza di personale: solo a titolo esemplificativo riportiamo **il caso delle tre Soprintendenze ABAP del Lazio dove alle**

**difficoltà logistiche si somma la mancanza di personale.** L'esigenza di attivare con urgenza la mobilità nazionale è dettata dal fatto che con queste procedure potranno essere reperite ulteriori unità di personale da destinare, ad esempio, alle sedi ora vuote di Viterbo e Latina, garantendo all'attuale personale di rimanere nelle attuali sedi operative di Roma. Aggiungiamo anche che questa riorganizzazione si inserisce su problemi non risolti ed ereditati dalla precedente quali la gestione di archivi, depositi archeologici, servizi fotografici e di catalogazione. Auspichiamo in questo senso un'attenta riflessione e l'emanazione di linee guida da parte delle Direzioni Generali competenti per affrontare la situazione, con la previsione di mantenere i servizi di interesse generale comuni e trasversali a più istituti.

**REVISIONE DEI PROFILI** - È stato affrontato più volte nei mesi scorsi il tema del passaggio da operatore ad assistente, della revisione del profilo AFAV e dei profili della II area. **Riteniamo pertanto necessario accelerare i lavori del tavolo tecnico sui profili professionali, con cui qualificare meglio il personale in seconda area, richiesta che riceviamo sia dagli operatori che dagli assistenti.**

**BIBLIOTECHE E ARCHIVI** - Ribadiamo la situazione in cui versano le nostre Biblioteche e i nostri Archivi: c'è la necessità dell'apertura di un tavolo tecnico ad hoc e la costruzione di una strategia specifica per l'individuazione di fondi speciali per il funzionamento ordinario, per l'adeguamento degli spazi al fine di garantire la massima fruibilità e la progettualità gestionale degli Istituti.

**FORMAZIONE** - Molto bene in questi mesi la collaborazione tra DG-ER e Scuola del Patrimonio, per la formazione del personale del MiC. Idea da noi sempre sostenuta e che abbiamo visto realizzare dal nuovo Direttore Generale. Bisogna continuare così, anche lavorando con la formazione del personale tecnico e amministrativo affidata ai corsi organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, prevedendo che tutti i corsi della Scuola siano accessibili in streaming.

#### **ROTAZIONE DEI DIRIGENTI E TRASPARENZA NELLE PROCEDURE DI INTERPELLO**

– Desideriamo portare all'attenzione della recente nomina del Direttori delle Direzioni regionali musei del Veneto e della Toscana, confermati entrambi per il terzo mandato alla guida degli istituti in questione: praticamente alla conclusione di questo triennio avranno guidato i rispettivi istituti per circa 9 anni. È solo il caso di segnalare che, secondo quanto previsto nel "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità 2020-2022" è previsto che "Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione". Chiediamo pertanto che il Segretario Generale si attivi per la verifica di quando disposto dal Direttore Generale Musei per le nomine in questione.

Segnaliamo poi che lo stesso Piano prevede "la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013", cosa che non avviene mai per cui l'Amministrazione è in difetto rispetto a quanto essa stessa si è impegnata a fare con il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità 2020-2022".

**SMART WORKING** – Nonostante sia passato un anno e più dall’inizio della pandemia, ci sono ancora sul territorio alcune “sacche” di resistenza tra i Dirigenti in merito all’applicazione dello smart working. È emblematico, a nostro giudizio, la situazione della Biblioteca nazionale di Napoli dove, nonostante l’accordo nazionale preveda esplicitamente l’equiparazione dell’attività prestata in presenza a quella in lavoro agile, il Direttore ad interim dott. Buonomo (anche Segretario Regionale della Campania) ha proposto un accordo decentrato dove vorrebbe tener conto della “sola” presenza in biblioteca e non riconoscendo la completa equiparazione tra presenza e lavoro agile. È inaccettabile sia la noncuranza di quanto previsto dagli accordi nazionali che il ritardo di applicazione di un istituto come il lavoro agile sancito in decreti e protocolli d’intesa. È solo il caso di ricordare che con nota 6310 del 12/11/2020 il Dott. Buonomo aveva comunicato ai tutti gli uffici della Campania l’impossibilità di liquidare il FRD del 2020 per le giornate effettuate in smart working, nota poi per fortuna rettificata pochi giorni dopo. Chiediamo pertanto al Segretario Generale di fare le opportune verifiche in merito all’operato del Segretario regionale della Campania, anche in merito a quanto previsto dalla Direttiva 2/2020 della Funzione pubblica che, in vigenza dell’emergenza epidemiologica, ha previsto prioritariamente la presenza in servizio del personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento.

**LAVORI INSALUBRI** - È urgente riprendere in mano la vertenza relativa ai lavori insalubri, attualmente ancora ferma al Ministero del Lavoro. Ci sono centinaia di colleghi che sono in attesa che venga loro riconosciuta la dovuta compensazione allo svolgimento di lavori che li hanno esposti a rischi per la loro salute.

### **BANDO PER COLLABORATORI ESTERNI DELLA DG ABAP**

In merito alla selezione della DG ABAP per incarichi di collaborazione esterni presso le Soprintendenze ABAP, esprimiamo profondi dubbi sulle modalità di gestione della selezione, per la quale non è stato richiesto ai candidati il CV e della quale non è stata neanche pubblicata la commissione. Risultata del tutto incomprensibile come la DG ABAP non abbia reso partecipi gli istituti territoriali, presso cui questi collaboratori opereranno, riguardo le specifiche esigenze e rispetto alle differenti tipologie di professionalità a disposizione. Dobbiamo segnalare che la DG ABAP ha agito in modo autoreferenziale senza ascoltare e rispondere alle necessità dei territori.

Avevamo espresso a monte le nostre perplessità sulla scelta di gestire la drammatica mancanza di personale attraverso queste procedure che sono soltanto misure che aumentano il precariato e non danno stabilità all’azione amministrativa: serve, come diciamo da anni ormai, un programma serio di assunzioni di personale a tempo indeterminato nel MiC di tutti i profili, sia di III che di II area.

Roma, 23 Aprile 2021

I Coordinatori nazionali  
Giuseppe Nolè  
Valentina Di Stefano