

**INCONTRO CON IL MINISTRO DELLA CULTURA
DOTT. GENNARO SANGIULIANO
INTERVENTO CISL FP**

Egregio sig. Ministro,

le rinnoviamo il benvenuto al MiC e gli auguri di buon lavoro per uno dei settori centrali dell'economia del paese, convinti che il tema importante del miglioramento delle condizioni dei lavoratori passi attraverso il confronto ed il negoziato con le forze politiche e istituzionali e con l'Amministrazione, confronto a cui la CISL FP è da sempre disponibile, indipendentemente dalle forze politiche che si sono succedute al governo dell'Italia.

Purtroppo troppo poco è stato fatto negli ultimi 3 anni, e non solo per colpa della pandemia. Serve una netta ed immediata inversione di marcia nella direzione di velocizzare e snellire le procedure assunzionali in fieri: premere il piede sull'acceleratore su tante procedure, interne ed esterne, procedere con speditezza evitando i percorsi concorsuali a singhiozzo a cui il Paese è sottoposto da qualche tempo. L'Amministrazione deve rispondere con immediatezza alla necessità di assumere dipendenti e di migliorare continuamente le condizioni di lavoro e di retribuzione di chi è in servizio presso il Ministero, interloquendo con autorevolezza con MEF e Funzione Pubblica. È necessario potenziare, e in questi anni nulla o poco si è fatto, le strutture centrali che gestiscono le assunzioni e il personale, e che inspiegabilmente si scontrano contro soluzioni sostenute dal tavolo sindacale quali ad esempio la creazione di una task force dedicata solo ai concorsi. È necessario quindi imporre un cambio di passo efficace, una vera discontinuità rispetto alle tempistiche e alle modalità pregresse.

Le rappresentiamo pertanto alcune tematiche prettamente contrattuali e concrete sulla quali è necessario intervenire in maniera diretta ed incisiva, già a partire dalle prossime settimane, per dare risposte reali ai lavoratori e cittadini. Molti di questi temi le sono stati già segnalati in una nostra nota nel dicembre scorso.

ASSUNZIONI E SCORRIMENTO DEGLI IDONEI AFAV: Il dato della carenza di personale a novembre scorso era drammatico: 8.000 unità in meno su circa 19.000 previste. In questi anni più volte l'Amministrazione ci ha presentato il piano dei fabbisogni del MiC per ben 5.000 unità, a cui si è dato seguito nella realtà con numeri ben più ridotti.

Solo 900 AFAV (a fronte di una drammatica carenza di circa 2.200 unità di personale di accoglienza e vigilanza nei musei e luoghi della cultura italiani) sono stati assunti il 15 settembre scorso mentre addirittura tutti gli idonei (circa 1700) di quella graduatoria attendono ancora. Efficacemente la nostra mobilitazione, messa in campo da dicembre scorso, ha attenzionato la Direzione Generale e ha consentito in questi giorni di avere le sedi per 576 idonei e a breve si procederà con la chiamata dei primi idonei. In questi giorni è in approvazione con il Milleproroghe lo scorrimento di ulteriori 750 unità e vogliamo esprimere il nostro apprezzamento per questa iniziativa con cui si potrebbe procedere all'intero scorrimento della graduatoria residua degli idonei (molto dipenderà infatti dalle rinunce che sono sempre elevate): ci soddisfano in questo senso le rassicurazioni avute dal suo Ufficio di Gabinetto che vi è l'intendimento di esaurire l'intera graduatoria. Anche perché è necessario rimediare agli errori commessi negli ultimi mesi con alcuni uffici a cui sono stati sottratte decine di unità di personale, come la DRM Emilia Romagna, cui l'ultima rimodulazione organica ha tolto circa 50 AFAV a fronte di un patrimonio diffuso importante e un'intera città, Ravenna, Patrimonio Unesco.

Questo però non basterà, servirà prevedere un nuovo concorso per personale di accoglienza e vigilanza perché contemporaneamente continuano i pensionamenti: non è sufficiente, come ci siamo sentiti dire al tavolo nazionale con l'Amministrazione centrale "dare una boccata d'ossigeno" ai nostri istituti, a molti dei quali non è stata assegnata nessuna unità neoassunta.

Discorso identico vale per tutti i profili tecnici di assistenti, funzionari e dirigenti. Servono centinaia di assistenti tecnici, assistenti amministrativi ed informatici, così come manca il team di 2000 funzionari tecnici per i quali il concorso per 518 unità bandito a dicembre non servirà a coprire se non una minima parte. Mancano ad esempio 217 architetti all'appello in tutta Italia a tutelare e valorizzare l'immenso patrimonio culturale italiano e dallo scarno concorso bandito ne verranno assunti soltanto 32 più gli eventuali idonei: comunque non si andrà mai a coprire l'intero organico. E questo esempio potrebbe essere fatto per tutti gli altri profili dei funzionari con particolare attenzione ai profili tecnici sia degli assistenti che dei funzionari, compresi chimici, biologi, fisici, geologi e diagnostici.

Per questo le chiediamo una strategia "definitiva e programmatica" sulle assunzioni, con numeri reali che tendano alla piena copertura effettiva della nostra dotazione organica prevista per legge: il concorso per 518 funzionari infatti annunciato a maggio scorso come in pubblicazione "entro l'estate 2022" è stato bandito invece alle porte dell'inverno 2022/23. Ecco perché le chiediamo una accelerazione sui processi amministrativi ed un segnale di discontinuità.

POLIZZA SANITARIA PER I DIPENDENTI DEL MIC: prendendo a modello le buone pratiche di altre Amministrazioni (MEF, Ag. Entrate e Dogane, INPS, INAIL, ACI, ecc.), chiediamo che vengano reperite le risorse (circa 10/12 milioni) per attivare un fondo/polizza a rimborso delle spese sanitarie personali e familiari sostenute annualmente dai lavoratori del MiC. Crediamo che questa iniziativa di welfare, utilizzando risorse del bilancio del Ministero o attingendo agli introiti della bigliettazione dei musei, ci permetterà di dare risposte economiche importanti per i dipendenti del MiC che mantengono economicamente famiglie composte di figli in età scolare e universitaria

PROGRESSIONI ECONOMICHE 2023 e 2024: nelle scorse settimane il tavolo nazionale, contro il nostro parere negativo, ha inaccettabilmente deliberato una scelta infausta e controproducente sull'accordo sul Fondo Risorse Decentrate 2023 ovvero che ci saranno 10 milioni del solo Fondo 2023 per le progressioni economiche utili per dare l'aumento economico al 50% del personale avente diritto e poi identica cifra (10 milioni) anche per il 2024, così da garantire la progressione per il restante personale: metà dei dipendenti del MiC prenderanno la progressione nel 2023 e la restante parte nel 2024, con una perdita economica stipendiale di 1 anno! È stata respinta la proposta della CISL FP e della FLP, di impegnare i 9 milioni del 2022 sottoscrivendo un primo accordo definitivo sulle progressioni entro giugno 2023 e poi sottoscrivere un 2° accordo all'interno del Fondo 2023, con altrettanti 9/11 milioni per la restante parte del personale. Questo avrebbe voluto dire che gli accordi, indipendentemente da quanto tempo si sarebbe impiegato per fare i due bandi, avrebbero avuto entrambi la decorrenza e quindi gli arretrati dal 1° gennaio 2023.

Sono le regole della democrazia, lo sappiamo bene. Ma ora l'Amministrazione, che pure non ci è sembrata convintissima della nostra proposta, non ha più alibi. Ora quello che è stato deciso va fatto e anche velocemente. L'ultima riunione sull'argomento è stata il 20 gennaio scorso: da allora il tavolo tecnico non si è più riunito. Dovremo aspettare un altro mese?

Alle progressioni è legato anche il ragionamento complessivo sul Fondo Risorse Decentrate, il cuore pulsante della retribuzione accessoria per il personale. La CISL FP non si tirerà indietro con il proprio contributo da sempre costruttivo e nessuno potrà "metterci il bavaglio" anche rispetto al nostro diritto di critica e rispetto alle scelte che verranno operate al tavolo. Non abbiamo apprezzato la "superficialità" con cui di recente sono state "trattate" alcune nostre proposte: l'Amministrazione ha il dovere di garantire la terzietà ma non abbiamo dubbi che sarà così!

In questo contesto sono anni che chiediamo anche un tavolo per la definizione di un **contratto integrativo per la Dirigenza**, tavolo che viene sempre promesso ma mai convocato! Il MiC, tra l'altro, è una delle Amministrazioni in cui il rapporto numerico tra Dirigenti e "addetti" è assolutamente penalizzante per i primi, rapportato a quanto avviene in altre Amministrazioni. Per questo motivo,

oltre ad auspicare che si proceda speditamente con i corsi-concorsi in atto, vorremmo capire le intenzioni del vertice politico sugli idonei del recente corso-concorso per dirigenti tecnici.

PASSAGGI TRA LE AREE: la sottoscrizione del CCNL Funzioni Centrali 2019- 2021 lo scorso 9 maggio ha aperto l'importante opportunità di avviare le progressioni tra le aree attraverso uno stanziamento previsto dallo stesso Contratto. Atteso che manca ancora la quantificazione delle risorse destinate a questo scopo, è indispensabile avviare un tavolo sindacale per definire i criteri per l'effettuazione delle procedure, così da dare seguito alle legittime aspirazioni di crescita professionale dei colleghi. Il tutto deve concludersi entro il 31 dicembre 2024 e vista la complessità della materia, anche per questo tema serve la convocazione celere dei tavoli nazionali.

MOBILITÀ DEL PERSONALE, SCORRIMENTO IDONEI STABILIZZAZIONE DEI DISTACCATI E PASSAGGI ORIZZONTALI: la nostra richiesta di modificare radicalmente i criteri proposti dall'Amministrazione non è pura fantasia e non facciamo "illazioni" come ci siamo sentiti dire al tavolo. Sulla mobilità abbiamo lanciato un sondaggio a cui hanno partecipato 324 dipendenti. Mantenendo pertanto i criteri presentati inizialmente dall'Amministrazione addirittura solo il 33% dei partecipanti al sondaggio riuscirebbe ad avere la mobilità; utilizzando i criteri impercettibilmente modificati dall'Amministrazione con una seconda proposta, comunque il 40% dei partecipanti al sondaggio riuscirebbe ad avere la mobilità. Invece utilizzando la percentuale da noi proposta il 60% dei partecipanti al sondaggio riuscirebbe ad avere la mobilità; rimuovere ogni vincolo per i profili con meno di tre unità porterebbe questa percentuale vicina al 75%. Bisogna scegliere da che parte stare: noi siamo dalla parte dei lavoratori che vogliono avvicinarsi alle proprie famiglie. Anche perché molto avremmo da dire sui criteri con cui sono concessi distacchi e autorizzati trasferimenti in seguito ad interpellati.

Direttamente collegato alla procedura di mobilità, vi è lo scorrimento completo del personale idoneo rispetto alla procedura di stabilizzazione dei lavoratori distaccati e all'allegato 2 del Decreto 1139 del 23 giugno 2021 (ovvero circa 70 unità), oltre che sarebbe importante valutare l'opportunità di riproporre una breve finestra per presentare nuove domande di stabilizzazione, atteso che la procedura del 2021 era propedeutica alla mobilità.

Prima di attivare la procedura di mobilità, è necessario ed indispensabile procedere allo scorrimento della graduatoria (circa 60 unità) del passaggio tra i profili professionali all'interno dell'area (c.d. Passaggi Orizzontali) e verificare che ci siano colleghi con la possibilità del cambio di profilo; nel caso che non ci sia disponibilità di posto nell'istituto di assegnazione, riteniamo opportuno prevedere, nel prossimo bando di mobilità un criterio di priorità per questi colleghi per una sede della provincia o regione, perché sia consentito loro il passaggio ad altro profilo.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE: si è avviato nelle scorse settimane il confronto sull'ordinamento professionale. Le ultime riunioni sono state meramente interlocutorie, incentrate soprattutto sul dibattito su alcuni aspetti formali che sono emersi dal confronto con altre Amministrazioni, rispetto alle osservazioni già ricevute dalle stesse dagli organi di controllo. Non vogliamo entrare nel merito tecnico del confronto, ci preme solo sottolineare che l'Amministrazione deve avere la forza e l'autorevolezza per imporre le specificità del MiC e per ciò che ci riguarda il ragionamento sulle famiglie professionali non può essere disgiunto da quello sui profili professionali come invece vorrebbero gli organi di controllo. Abbiamo provveduto ad inviare, con la FLP, le osservazioni alla bozza che ci ha trasmesso la Direzione Generale Organizzazione e a nostro parere sono emersi molti problemi rispetto alle competenze da attribuire ai nuovi profili di accoglienza e vigilanza: l'amministrazione propone delle competenze che, a nostro giudizio, sviscerano le aspettative sia degli attuali operatori alla vigilanza che degli attuali Afav; tutto ciò mentre alcuni nostri grandi realtà museali stanno invece procedendo ad internalizzare alcuni servizi e competenza

proprie degli Afav come la valorizzazione e la didattica. In sostanza sembra quasi che la mano destra non sappia cosa sta facendo la mano sinistra!

Non mancano poi criticità anche per gli assistenti tecnici, i restauratori ed altri profili di area terza. Proprio sui restauratori rileviamo che occorre garantire lo stanziamento dei fondi ordinari per il funzionamento dei Laboratori di Restauro e potenziare e aggiornare gli organici e le strumentazioni in dotazione per assicurare la prosecuzione di uno dei settori strategici e di maggior rilievo nazionale e internazionale del MiC.

L'immediata applicazione del CCNL per la quarta area e il suo finanziamento attraverso le risorse esistenti utilizzate per il personale esterno potrebbe invece portare un incremento stabile dell'organico di diritto di almeno mille unità nelle quattro aree previste dal contratto, con l'avvio del reclutamento di personale, anche nella quarta area.

SICUREZZA: Bisogna operare una ricognizione dei sistemi di prevenzione, antincendio e anti intrusione attualmente in uso e del loro stato di funzionamento in tutti i nostri luoghi della cultura ed implementare la formazione specifica calibrata sulle reali situazioni e condizioni di rischio di ogni singolo Istituto.

ARCHIVI E BIBLIOTECHE

Si rinnova la richiesta di un intervento urgente per supportare le attività di Biblioteche e Archivi, ormai afflitti da una carenza di personale che mette a rischio le aperture degli Istituti e che sta costringendo le direzioni a ridurre la qualità e gli orari dei servizi al pubblico. La situazione si aggraverà ulteriormente con la mancata copertura dei posti messi a concorso nel prossimo corso-concorso da dirigenti.

INCENTIVO ECONOMICO PER LA GESTIONE DEL PNRR e INVESTIMENTO IN RISORSE

UMANE: con il suo predecessore si era definito uno stanziamento di circa € 6 milioni per remunerare l'aggravio di attività per la gestione del PNRR, utilizzando le risorse di cui all'articolo 1, comma 363, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160. La destinazione d'uso di queste risorse, ovvero il pagamento dello straordinario dei dipendenti del MIC, non è funzionale allo scopo ed è necessario che intervenga una modifica normativa con cui, fino al 31 dicembre 2026, queste risorse vadano ad incremento del Fondo risorse decentrate del Ministero della Cultura, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ed utilizzate con i criteri definiti dalla contrattazione integrativa per remunerare l'aggravio di attività per la gestione del PNRR.

In merito all'art. 22 del Decreto Legge 3/2023 sul PNRR, in attesa della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, si segnala che al momento la Soprintendenza Speciale PNRR risulta priva di organico e che le funzioni ad essa assegnate sono svolte dal personale della Direzione Generale ABAP. Francamente si fa fatica a comprendere come un ufficio privo di personale possa assolvere ad un ulteriore aggravio di lavoro, specie rispetto alle tempistiche imposte dai progetti PNRR, se non gravando ancora di più sui colleghi della Direzione Generale già messi duramente alla prova. Inoltre, risulta poco chiaro il ruolo delle Soprintendenze territoriali, le quali si troveranno a svolgere tutto il processo delle pratiche PNRR, salvo poi vedere espresso il parere finale da Roma.

L'addebito delle responsabilità alle Soprintendenze poi è pretestuoso e ingiusto: il personale tecnico-scientifico delle Soprintendenze spesso non raggiunge neanche il 50% degli organici previsti. Ad aggravare questa situazione, nelle SABAP, come nelle DRM e negli Istituti Autonomi, è la carenza drammatica di personale amministrativo, soprattutto specializzato nel settore gare e contratti.

PAGAMENTO DELLA TASSA DI ISCRIZIONE AGLI ORDINI PROFESSIONALI e BONUS

ANNUALE FORMAZIONE: come già avviene in altri settori della Pubblica amministrazione, quando sussiste il vincolo di esclusività di prestazione lavorativa, crediamo sia opportuno lavorare al

reperimento delle risorse con cui l'iscrizione agli ordini professionali e la relativa tassa rientri tra i costi che devono gravare sull'Amministrazione e non sul lavoratore.

Sarebbe poi importante verificare la possibilità di un fondo ad hoc, con budget assegnato annualmente per Istituto, per il personale, sia tecnico sia amministrativo, per la partecipazione a convegni, attività di studio, iniziative culturali e corsi di aggiornamento garantendo un sistema di rotazione. È necessario aumentare il già importante portfolio formativo messo a disposizione dall'egregio lavoro dalla DG-ERIC, anche con la collaborazione tra Direzione Generale e istituti periferici.

TRASPARENZA NEGLI INCARICHI: Tutti gli incarichi dirigenziali, di direzione o di responsabilità devono essere assegnati con criteri di trasparenza e di rotazione, che tengano conto di professionalità e competenza e bisogna garantire la massima trasparenza e informazione su tutte fasi di espletamento degli interpellati, cosa che oggi non avviene.

CUG e ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE: è quanto mai opportuno verificare la composizione del CUG (Comitato Unico di Garanzia), attualmente composto da pensionati, rispetto al fatto che esso deve il più possibile essere vicino ed a conoscenza delle necessità dei colleghi in servizio: pertanto ne chiediamo un rinnovamento completo.

Siamo convinti che sia necessario, come proposto dalla FLP, attivare un tavolo paritetico per condividere la visione strategica del Ministero, anche migliorando la funzionalità dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, che diventi un tavolo permanente con riunioni a cadenza trimestrale per il confronto tra le parti sindacali e una delegazione di parte pubblica che preveda al suo interno ovviamente la presenza di tutti i Direttori generali e del massimo livello della parte politica (ruolo che potrebbe spettare al Capo dell'Ufficio legislativo e al Capo della sua Segreteria tecnica nonché al responsabile del suo Gabinetto per le relazioni sindacali), con un incremento delle relazioni sindacali "standard" e con la possibilità di confrontarci sugli ineludibili cambiamenti strategici del MiC.

Quanto rappresentato in questo documento evidenzia con chiarezza che c'è la necessità di lavorare senza indugio ed ulteriori ritardi su questi temi che toccano nel vivo il lavoro quotidiano dei circa 11.000 dipendenti del MiC. È necessario, sig. Ministro, un suo forte interessamento affinché si proceda con speditezza e discontinuità, evitando le lungaggini a cui ci ha abituato negli ultimi anni contraendo le relazioni sindacali a sole 1 o 2 convocazioni al mese, ritmi questi del tutto insufficienti vista la mole di impegni a cui siamo chiamati a dare risposte.

Roma, 17 febbraio 2023.

I Coordinatori nazionali
Dott. Giuseppe Nolè
Dott.ssa Valentina Di Stefano