

Roma, 15 Febbraio 2017

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL
Con preghiera di trasmissione
alle delegate ed ai delegati FP CGIL del MIBACT

Ripartono i giochi al MIBACT (con qualche off side)

Care compagne e cari compagni,

Ieri al MIBACT giornata intensa con due riunioni importanti: una della Commissione di monitoraggio sull'attuazione della riforma e la seconda del tavolo nazionale.

La prima riunione ha mantenuto un carattere prettamente interlocutorio e ancora una volta sono emerse le difficoltà di governance di questa complicatissima fase di attuazione delle riforme in serie prodotte a piè sospinto dal Ministro. Le difficoltà sono evidenti ed in parte prevedibili: la situazione di caos organizzativo nella periferia è la testimonianza più acclarata. A questo si aggiunge il solito problema di gestioni, da parte dei dirigenti, autoreferenziali, conflittuali e con tentativi di vere e proprie fughe in avanti, spesso improvvise e del tutto fantasiose. E' vero, come ci viene ricordato immancabilmente, che molti problemi derivano da sedimentazioni del passato e che la condizione di declino dell'organico e dell'organizzazione è antecedente alla venuta dell'attuale direzione politica, ma per quello che sta succedendo in fase di applicazione delle cosiddette riforme appare più come un comodo alibi che come vera motivazione.

La riforma prevede scomposizioni e ricomposizioni di Uffici con moltiplicazione di centri di spesa, di dirigenze museali, di impianti organizzativi complessi, il tutto a costo zero. Quindi ad esempio la riorganizzazione sul territorio romano si fa essenzialmente con l'organico della ex Soprintendenza Archeologica, che dovrebbe bastare a formare l'organico di 4 nuovi musei autonomi e una nuova Soprintendenza autonoma. Esempio del tutto replicabile negli altri territori e quindi si fanno le classiche nozze con i fichi secchi, mentre noi tutti della parte sindacale abbiamo rappresentato una situazione che ormai ha oltrepassato il limite della sostenibilità. Pertanto abbiamo riproposto i temi e il metodo per poter andare avanti nel confronto, ovvero l'esame di alcune problematiche macro, come la questione degli organici (distribuzione territoriale, fabbisogni e riallocazione nelle nuove strutture), del governo delle esternalizzazioni, compresa la questione ALES, e della riorganizzazione logistica, un vero e proprio buco nero, in particolare nei territori a più alto tasso di criticità nell'impatto, dove allo stato alcuni Uffici stanno solo sulla carta. E, al riguardo, abbiamo pure segnalato che la questione logistica non si può risolvere a colpi di sfratto immediato verso coloro che non hanno sede, da parte dei dirigenti subentranti, altro grazioso comportamento che stiamo registrando dopo l'ultima tornata di nomine. E inoltre occorre procedere all'esame, regione per regione, partendo da quelle che presentano maggiori complessità, delle problematiche e delle criticità che si riscontrano. Infine abbiamo di nuovo posto la questione della governabilità dell'organizzazione e della necessità di intervento immediato laddove si riscontrano anomalie nei comportamenti dirigenziali. Punto che giudichiamo dirimente anche ai fini della nostra disponibilità al confronto sui temi sopra elencati.

Piano assunzionale: non si accettano prese in giro

La nostra lettera di richiesta chiarimenti sul budget assunzionale ordinario disponibile per il Ministero e sul suo programmato utilizzo ha avuto il merito di far venire allo scoperto l'Amministrazione su un punto delicatissimo, che impatta anche sulle legittime aspettative dei lavoratori interni.

Abbiamo scoperto, con una certa sorpresa, che l'Amministrazione su questo punto ha fatto tutto da sola. Ovvero ha prodotto una bozza di DPCM che prevede:

100 assunzioni di funzionari amministrativi provenienti da una graduatoria RIPAM FORMEZ;

200 ulteriori assunzioni dal concorso dei 500, che diventano 700;

7 riammissioni in servizio;

nulla per gli scorrimenti interni.

Oltre a questi abbiamo registrato la mobilità di 91 lavoratori provenienti dalla ex Province (che gravano sul budget assunzionale insieme al personale ex comandato dalla Scuola) e 120 dall'ex CFS a cui si stanno aggiungendo altre 15 unità che erano rimasti senza collocazione nella prima fase di mobilità (che non gravano sul budget assunzionale). I lavoratori provenienti dal CFS che ritengono di avere avuto un

inquadramento non coerente possono presentare domanda di revisione, producendo la documentazione che attesti la differente provenienza professionale.

Al riguardo, fermo restando il fatto che ogni processo assunzionale è il benvenuto in un organico che allo stato registra ormai 3000 unità in meno rispetto alla dotazione teorica, la nostra sorpresa deriva dal fatto che a noi non è arrivata alcuna informazione e, se non avessimo scritto la lettera, probabilmente non ci sarebbe arrivata se non a cose fatte. E deriva dal fatto che, malgrado gli impegni assunti dal Ministro in persona, ogni volta che si crea una opportunità per realizzare l'obiettivo dello scorrimento delle graduatorie interne, la stessa viene sistematicamente esclusa nella programmazione relativa. Ci è stato detto che ancora c'è una disponibilità economica sul budget assunzionale 2016 e allora non ci sono più scuse: devono a questo punto dirci cosa hanno intenzione di fare su questa partita e, se non intendono procedere, lo devono chiarire una volta per tutte perché altrimenti è una presa in giro per i lavoratori. Ribadiamo: poiché i Ministeri hanno riacquisito le facoltà assunzionali ordinarie e considerati i concorsi esterni in atto, il Mibact non ha bisogno di alcuna norma specifica e può procedere in applicazione dell'art.24 del D. Lgs. 150/2009 allo scorrimento che teoricamente può arrivare ad un numero pari alle assunzioni dall'esterno. Gli unici due paletti sono la disponibilità di risorse (e ci è stato assicurato che ci sono) e la disponibilità di posti in organico. Noi non ci appassioniamo più di tanto ai numeri, ci pare però del tutto riduttivo ridurre la questione a 460 idonei quando questi complessivamente sono 2150. Chiediamo semplicemente una programmazione che tenga conto del fabbisogno e non chiediamo certo assegnazioni in soprannumero. Anche in questo caso, immancabilmente, abbiamo assistito ad una rivendicazione di meriti: è vero che sta riprendendo il flusso occupazionale dall'esterno, ma, a nostro avviso siamo ancora al minimo delle possibilità. Ricordiamo che la gestione Rutelli fruttò un concorso che poi assorbì più di 1000 lavoratori immessi nei ruoli, ma questo non ha certo impedito la situazione attuale, visto che viaggiamo alla media di 500/600 cessazioni annuali. Quindi noi chiediamo una programmazione sul medio periodo e, in tale contesto, la necessità di agire anche sulle possibilità interne: se non ci sarà risposta su questo punto allora sarà chiaro che viene disatteso un preciso impegno verso i lavoratori. Pertanto attendiamo una informativa sulle risorse disponibili e poi tireremo le somme su questa vicenda dove ciascuno si dovrà assumere le proprie responsabilità.

Mobilità volontaria.

È di prossima emanazione il bando di mobilità volontaria. Il ritardo accumulato pare sia dovuto alla solita difficoltà a reperire i dati relativi all'allocazione effettiva del personale. Ci è stato comunicato che, per tale motivo, il bando avrà una vigenza prolungata rispetto ai tempi soliti, quindi ci sarà un discreto lasso di tempo entro il quale sarà possibile produrre l'istanza di trasferimento. Su questo punto verificheremo nei prossimi giorni il concreto avvio del processo.

Progressioni economiche.

A fine mese verrà pubblicata la graduatoria definitiva. La Commissione, opportunamente integrata nel numero dei suoi componenti, sta procedendo ad una verifica capillare dei titoli presentati dai lavoratori, verifica che riguarda circa 1000 istanze aggiuntive a quelle dei lavoratori dichiarati vincitori nella prima fase., Ci è stato specificato che le richieste di accesso agli atti verranno consentite solo dopo la pubblicazione della graduatoria definitiva, noi abbiamo ribadito la necessità che occorre dare riscontro alle richieste di chiarimenti avanzate dai lavoratori, operazione questa che ha un senso solo nelle more della pubblicazione delle graduatorie definitive. Verificheremo nei prossimi giorni sia la qualità dei controlli effettuati che la messa in trasparenza dell'intero processo.

Infine le richieste che abbiamo avanzato sul tavolo:

1. Avvio immediato del confronto sulle progressioni economiche del 2017. Sul punto le nostre posizioni sono note e serve l'avvio in tempi ristretti del confronto specifico, al fine di evitare di arrivare in zona Cesarini alla sua applicazione (l'accordo come è noto termina i suoi effetti al 31 dicembre);
2. Avvio immediato del confronto sulle posizioni organizzative. È necessario rivedere l'articolo 23 del CCNI per poter estendere la fruizione a categorie di lavoratori che hanno impegni gravosi e di responsabilità attualmente non riconosciuti. In assenza di tale modifica sarà pressoché impossibile garantire il pagamento del dovuto ai lavoratori;
3. Un confronto sulla Circolare che disciplina il trattamento delle missioni e su quella che regola le locazioni ed i casierati. Tutti atti solipsistici del Segretariato Generale per i quali le nostre richieste di modifica e di chiarimenti sono rimaste del tutto sulla carta. Ribadiamo che le materie sono di interesse negoziale in quanto incidono sul rapporto di lavoro e pertanto ci pare improponibile ogni atto unilaterale. La vicenda del trattamento di missione ormai assume aspetti paradossali, con lavoratori creditori di somme consistenti che hanno anticipato di tasca propria e una normativa del tutto penalizzante rispetto ai delicati compiti che generalmente comportano la necessità dell'invio in missione del personale. Allo stesso modo la circolare sulle locazioni ed i casierati, prodotta sull'onda emozionale di inchieste in corso, ha necessità di approfondimento rispetto a diversi passaggi che giudichiamo del tutto penalizzanti. Bene il riordino (ammesso che ci sarà) di una situazione per molti

versi oscura e indecifrabile, ma non può anche questa diventare occasione per introdurre norme e clausole penalizzanti per i lavoratori;

4. Un confronto sul Codice di Comportamento, finalizzato alla sua revisione alla luce della recente sentenza del Tribunale di Cuneo e in relazione alla questione non da poco conto del diritto di critica e di opinione che deve essere garantito ai lavoratori.

Su tutto questo riceverete puntuali aggiornamenti.

Cari saluti.

FP CGIL
Claudio Meloni