

Roma 7 marzo 2018

Alle Segreterie Territoriali
FP CGIL con preghiera di inoltrare
alle delegate e ai delegati FP CGIL Mibact

TAVOLO NAZIONALE DEL 6 MARZO: GLI ESITI

Care compagne e cari compagni,

ieri si è tenuta una riunione fiume di contrattazione nazionale, che ha toccato vari temi, alcuni di particolare importanza.

Li elenchiamo:

Problematiche relative ai passaggi di area

L'Amministrazione ci ha comunicato di avere inviato una missiva a MEF e Funzione Pubblica, così come si era impegnata a fare, rivendicando l'estensione anche al MIBACT della famosa norma MEF che autorizza gli scorrimenti interni a quel Ministero. Precisando che al momento non hanno ricevuto alcuna risposta. Contemporaneamente ci hanno preannunciato l'invio di una proposta operativa legata all'applicazione della norma contenuta nel D. Lgs. 75/2017, ovvero il percorso più volte descritto di un processo su base triennale, verso cui riservare una quota del 20% del budget ordinario per le assunzioni, con l'esclusione dalla partecipazione del personale non laureato. Noi abbiamo risposto che naturalmente valuteremo la proposta che ci verrà consegnata ma che ci pare dovuto, anche per il rispetto verso l'Amministrazione e verso i lavoratori, una risposta di MEF e Funzione Pubblica al quesito posto dal MIBACT. Non è possibile infatti accettare questi comportamenti da parte di chi ha sempre da ridire su qualunque atto produca l'Amministrazione e poi razzoli malamente nel proprio cortile infischiosene delle regole che invece pretende vengano applicate agli altri. Un fatto dovuto, all'esito del quale faremo le nostre approfondite valutazioni rispetto agli scenari possibili che si apriranno di conseguenza.

Programma assunzioni dall'esterno.

Su questo punto ci è stato comunicato che, oltre all'inserimento nei ruoli dei funzionari architetti, convocati in questi giorni al ministero per sottoscrivere il contratto individuale, stanno procedendo per l'ultima graduatoria, quella dei restauratori per la quale prevedono la pubblicazione entro il mese. Per quanto riguarda la seconda fase, relativa agli ulteriori scorrimenti di 300 idonei, ci è stata indicata come data per il loro assorbimento la metà di aprile. I numeri sono quelli previsti dal bando originario, con il raddoppio dei numeri originariamente messi a bando per ciascun profilo. Rimane la questione degli ulteriori 170 concorrenti che hanno avuto l'idoneità al concorso. Sul punto noi abbiamo chiesto di conoscere l'orientamento dell'Amministrazione, anche a seguito di richieste pervenute dai soggetti interessati. L'orientamento è quello di considerare la graduatoria fino al raggiungimento delle 1000 assunzioni e poi chiuderla. Noi, fermo restando che non abbiamo condiviso alcune posizioni espresse da un Comitato formato ad hoc, nel senso che non è un problema di concorrenzialità con altre figure ed altri processi in atto, ancorché discutibili come la norma "Pompei", riteniamo invece che sia una

operazione di buon senso mantenere in piedi la graduatoria e procedere, nell'ambito della programmazione assunzionale ordinaria, al graduale assorbimento anche di questi concorrenti. Sia perché avremo un esodo massiccio (2500 lavoratori) entro il 2020, che per il fatto che predisporre un provvedimento che proroghi la graduatoria dandole una vigenza triennale non è una cosa insormontabile e il conseguente assorbimento da questa graduatoria eviterebbe la necessità di fare un altro bando di concorso. Naturalmente la questione deve essere mantenuta viva nelle nostre richieste e proposta ad una interlocuzione politica che, al momento e per effetto del terremoto elettorale, non c'è. Ma noi certamente riproporremo la questione al nuovo Ministro, e, se questo ritarda, al Parlamento. Sempre su questo punto abbiamo chiesto di conoscere gli intendimenti dell'amministrazione rispetto alla programmazione delle assunzioni su base triennale e di avere cognizione effettiva delle disponibilità di budget presenti e acquisibili sulla base della percentuale sul turn over definite dalla legge, compresi i programmi per le assunzioni dei nuovi dirigenti. Infine abbiamo ricordato all'Amministrazione l'impegno assunto di applicazione delle tutele sociali ai lavoratori neo assunti, punto sul quale abbiamo notato un irrigidimento ingiustificato che ci viene confortato dalle segnalazioni degli interessati, ovvero ad esempio la richiesta di parere ai dirigenti dei singoli Uffici quando la normativa vigente prevede invece l'applicazione del diritto tout court. E ci pare peraltro un azzardo quanto ci è stato detto, ovvero che la valutazione su questi casi viene rinviata agli Uffici periferici. Non è così, l'Amministrazione, nelle sue strutture direttive è tenuta ad assumere un orientamento e a far applicare correttamente le norme: non ci pare che possa sottrarsi quando si parla dei diritti dei lavoratori.

Mobilità volontaria

La Commissione sta procedendo alla definizione del secondo giro di mobilità volontaria previsto dall'accordo. Quindi a breve avremo l'integrazione della graduatoria originaria a seguito delle rinunce che si sono verificate nella prima fase e questo interesserà circa un centinaio di lavoratori. Ricordiamo al riguardo che dopo l'emanazione del nuovo DM sugli organici avremo un'altra fase di mobilità volontaria e il tavolo sta valutando un ulteriore intervento sul personale distaccato a vario titolo finalizzato alla sua stabilizzazione nella sede di distacco, fermo restando la volontarietà del lavoratore.

Conto terzi

il DG Bilancio ci ha illustrato le modalità di applicazione della norma in legge di stabilità che prevede una diversa procedura contabile, ovvero il versamento preventivo da parte del concessionario dell'importo stabilito per l'evento oggetto di conto terzi in conto entrate dello Stato e la sua successiva riassegnazione tramite un Decreto del Ministro dell'Economia, al bilancio MIBACT.

Questa procedura presenta dei vantaggi e, come sempre, anche degli svantaggi per i lavoratori.

I vantaggi derivano dalla certezza di avere la retribuzione in quanto il versamento del dovuto è preventivo e condizione sine qua non per poter fare l'evento. E dalla assimilazione dei compensi al salario accessorio, e quindi alle norme contributive che rendono in termini di pensionabilità di questi compensi. Lo svantaggio riguarda essenzialmente i tempi di retribuzione che non saranno più immediati, ma sottoposti all'iter sopra descritto che normalmente comporta un periodo di 4/5 mesi per avere la concreta assegnazione delle risorse e procedere quindi al pagamento tramite i decreti di riparto da riversare sulla linea del cedolino unico.

Quello che è importante sottolineare è che la procedura è obbligatoria e gli Uffici devono immediatamente uniformarsi alla stessa se i dirigenti non vogliono incorrere in sanzioni. Non esiste pertanto un periodo di transizione, perché la norma è chiara nella sua esplicitazione e nella sua decorrenza.

Decreto del DG Musei per l'interpello per la copertura delle sedi museali rimaste vacanti nella prima fase.

Alla riunione è intervenuto il DG Musei che ci ha illustrato la nuova circolare, in uscita oggi, che prevede i criteri per l'assegnazione delle direzioni dei musei rimaste vacanti. Da parte nostra non abbiamo avuto

particolari rilievi da fare, ci pare una Circolare chiara e una definizione in generale congrua dei criteri. Vedremo adesso come sarà applicata sul territorio. In allegato la versione definitiva della circolare.

Firmati accordi definitivi sulle turnazioni 2018 e sulle posizioni organizzative.

Sempre ieri abbiamo definitivamente sottoscritto gli accordi relativi e pertanto si può procedere ai pagamenti tramite la predisposizione dei decreti di riparto.

Infine abbiamo chiesto di avere una valutazione preliminare sulle risorse disponibili sul FUA al fine di procedere al nuovo accordo per le progressioni economiche 2018, sollecitato l'emanazione di una circolare sul riconoscimento dei lavori insalubri, rappresentando le inammissibili difformità applicative che stiamo registrando negli Uffici periferici e denunciato ancora una volta i livelli inaccettabili di conduzione delle relazioni sindacali in alcuni Musei autonomi, citando come esempi la Reggia di Caserta, la Galleria Borghese, con la sua Direttrice rinviata a giudizio per assenteismo, e il Museo di Capodimonte. Che sono le situazioni, peraltro non le uniche, che hanno veramente raggiunto il limite della sopportabilità per il comportamento dei dirigenti.

Su tutto quanto sopra vi terremo dovutamente aggiornati

Cari saluti

Claudio Meloni
FP CGIL Nazionale