



Roma, 3 agosto 2015

Alle Strutture territoriali FP CGIL con preghiera di inoltrare  
alle delegate e ai delegati FP CGIL Mibact

### **ANCORA SUGLI ORGANICI**

Care compagne e cari compagni,

vi inviamo, ad integrazione della documentazione inviatevi l'altro giorno, il report per regione sulla nuova dotazione organica. Inoltre, per chiarezza sulla nostra posizione in merito al DM, riteniamo utile allegarvi il documento premessa che unitariamente avevamo concordato di presentare nell'ambito del tavolo tecnico. In ogni caso, prima della sospensione dello stesso, avevamo provveduto ad inviare all'Amministrazione, oltre alla valutazione generale, anche tutte le osservazioni che ci sono pervenute dai luoghi di lavoro. Naturalmente, nella cosiddetta fase di monitoraggio che si apre, sarà nostra cura verificare analiticamente la distribuzione professionale operata alla luce di quanto abbiamo rilevato nelle osservazioni di carattere generale ed in riferimento alle ricadute sulle situazioni specifiche.

Cari saluti

Claudio Meloni

FP CGIL Nazionale MIBACT

## Osservazioni alla bozza di ripartizione degli organici sul territorio

### Premessa

L'analisi dei nuovi fabbisogni organici, conseguenti all'applicazione della riforma, così come emerge dal raffronto con i dati contenuti nella proposta dell'amministrazione, pone la necessità di porre all'attenzione alcune questioni preliminari relative all'impianto generale della riorganizzazione.

La necessità di ridefinire i modelli organizzatori del lavoro va inquadrata in modo coerente con gli assetti dati dalla riforma, in particolare per le implicazioni che gli stessi comportano sulla concreta revisione dei cicli lavorativi. Per tale motivo occorre, a nostro parere, mantenere strettamente intrecciate le necessità di mantenimento e rafforzamento dei presidi di tutela sul territorio con l'investimento organizzativo che si attua sui cicli di valorizzazione. Da questo punto di vista le criticità da affrontare sono molteplici e intrinsecamente connesse con i processi di revisione dei modelli organizzativi. Ne elenchiamo le più significative:

1. Si evidenzia una strutturale carenza di funzionari tecnici, conseguente alla separazione dei cicli lavorativi di tutela e valorizzazione. La distribuzione di queste professionalità tra i poli museali, i musei autonomi le Soprintendenze ed i Segretariati regionali pone drammaticamente in evidenza l'impossibilità, nella condizione attuale, a coprire efficacemente i cicli lavorativi afferenti, con prevedibile maggiore sofferenza nei cicli adibiti alla tutela;
2. Emerge la necessità di mantenere e rafforzare i centri operativi, da intendere come presidi di tutela sul territorio, necessità derivante anche dai processi di accorpamento del sistema della Soprintendenze;
3. Occorre definire in maniera puntuale gli intrecci organizzativi tra i cicli di tutela e valorizzazione, in particolare nella individuazione concreta dell'esercizio delle competenze in materia di tutela sul patrimonio dato in gestione ai Poli Museali ed ai Musei autonomi. Da questo punto di vista ci pare opportuno prevedere la trasversalità di alcune strutture, come ad esempio gli archivi tecnico-amministrativi, i laboratori di restauro, le attività di catalogazione, che di norma andrebbero assegnate alla competenza delle Soprintendenze e operare a supporto di tutte le articolazioni organizzative afferenti presenti sul singolo territorio;
4. Occorre riportare lo scostamento professionale presente nell'organizzazione di fatto a livelli fisiologici. Da questo punto di vista, oltre alla prevista sanatoria degli scostamenti orizzontali, va organizzato un sistema di monitoraggio capillare dei fabbisogni professionali e definita una conseguente capacità di intervento e di soluzione. In tale contesto occorre sottolineare che le soluzioni interne debbano comportare anche lo sblocco normativo delle possibilità di mobilità professionale dei lavoratori, che possono essere una soluzione agile e concomitante con l'avvio di una seria programmazione assunzionale;
5. La previsione della riorganizzazione comporta sicuramente una progettazione organizzativa per le nuove strutture ed una riprogettazione per le strutture modificate dalla riforma. In tale contesto, fermo restando quanto sopra scritto in relazione ai cicli di tutela, la riorganizzazione in atto pone questioni in ordine alla strutturazione dei compiti afferenti al ciclo museale, in particolare per l'individuazione dei fabbisogni professionali per singolo museo, sulla base del modello organizzativo delineato dal DM. I musei dotati di autonomia speciale, per i quali si prevede o l'amministratore unico oppure un cda e i Poli Regionali,

che al proprio interno hanno musei dotati di autonomia contabile (DPCM n.171), svolgono anche la funzione di stazione appaltante. Si deve aggiungere inoltre che ogni museo è dotato di autonomia tecnico scientifica e per ogni museo (DM Musei art.4) si prevedono le seguenti aree funzionali: direzione, cura e gestione collezioni, studio, didattica e ricerca, marketing, servizi e rapporti con il pubblico, amministrazione, finanze e gestione risorse umane, strutture, allestimenti e sicurezza.

Per queste strutture necessita avere un modello organizzativo che delinea le attività e definisca le figure professionali necessarie.

Per quel che riguarda invece le questioni relative alla riorganizzazione dei Segretariati Regionali, si continua a mantenere perplessità circa il generale potenziamento di questi Uffici operato nella proposta dell'Amministrazione. Perplessità che derivano non tanto dalla legittima valutazione circa un ampliamento dei compiti rispetto alle vecchie direzioni generali regionali, quanto dalla oggettiva generale carenza di professionalità specifiche da adibire sui cicli di tutela, che verrebbero ulteriormente ridimensionate dalla necessità di cedere detto personale anche alla struttura regionale;

6. Nel processo di distribuzione del fabbisogno organico vanno evidenziate criticità conseguenti, ovvero situazioni ove la riassegnazione pone problemi di mobilità geografica per i lavoratori coinvolti, e trovate soluzioni possibili senza penalizzazioni per il personale.
7. Occorre individuare un criterio coerente di spalmatura delle carenze presenti rispetto all'organico teorico (circa 1300 unità allo stato) per garantire la possibile copertura in modo adeguato su tutto il territorio nazionale ai fabbisogni professionali che emergono dalla rilevazione dei carichi di lavoro.
8. Nella rilevazione dei carichi di lavoro, nel concordare sul fatto che gli indici di tale rilevazione non possano essere solo quelli meramente quantitativi, come ad esempio i chilometri quadrati o il numero dei comuni, va comunque inserita una valutazione specifica dell'impatto dei carichi di lavoro individuati sulle peculiarità che contraddistinguono i singoli territori, peculiarità individuabili nelle tipologie del patrimonio da tutelare, nelle condizioni socio-ambientali all'interno delle quali si opera e in riferimento alla complessità organizzativa di molte strutture e dei procedimenti connessi;
9. Si ricorda che allo stato non è ancora possibile procedere alla valutazione della distribuzione dell'organico in molte strutture (Archivi Biblioteche e Sbeap, che hanno i dati accorpati su base regionale, Direzioni Generali e Istituti Centrali, dati ancora assenti);
10. Considerato che il processo in itinere comporterà una fase di monitoraggio che segua la prima distribuzione dei fabbisogni, emerge la necessità di revisione di alcuni percorsi professionali per renderli più adeguati al contesto organizzativo nel quale si calano.