



PIATTAFORMA FP CGIL MIBACT

Premessa

Il triennio che ci ha preceduto ci ha visto impegnati in una lunga battaglia in difesa del salario e dei diritti dei lavoratori. Il permanere dell'odioso blocco dei rinnovi del CCNL è stato accompagnato da un forte attacco alla contrattazione integrativa, incentrato principalmente sul tentativo di escludere dal confronto sindacale le materie dell'organizzazione del lavoro e sulla riduzione salario accessorio. Fino al tentativo mai interrotto di disapplicazione del contratto integrativo.

Il recupero sostanzioso di risorse per la contrattazione integrativa e una costante affermazione dei diritti alla contrattazione, che ha portato alla stipula del protocollo di intesa del luglio 2014 sulle relazioni sindacali, ci hanno consentito di mantenere livelli accettabili di confronto sindacale e di non penalizzare i lavoratori anche a fronte dei tagli di spesa che hanno intaccato in modo considerevole il FUA. Nonché di avviare a risoluzione alcune questioni importanti per la vita dei lavoratori come la stabilizzazione dei lavoratori distaccati e dei lavoratori comandati, e quella imminente dei passaggi orizzontali.

Nello stesso periodo il MIBACT ha visto il susseguirsi di 4 ministri, ed ha affrontato una lunga ed estenuante fase di riorganizzazione partita dalla manovra spending review, che ha comportato la forte compressione del costo del lavoro tramite il taglio agli organici di personale e dirigenti, ha visto l'acquisizione del Ministero della competenze sul Turismo, e ha prodotto il DPCM di riorganizzazione entrato in vigore lo scorso dicembre e i successivi decreti applicativi. Un processo che ha mutato radicalmente la fisionomia organizzativa del Ministero ed incentrato le sue prospettive di rilancio sulla separazione della valorizzazione dalla tutela, una operazione artificiale che indebolisce ulteriormente i cicli di tutela del nostro patrimonio.

La FP CGIL ha condotto da sempre una battaglia per salvaguardare l'inalienabilità del nostro patrimonio culturale, il suo carattere di bene comune, il ruolo pubblico nella gestione della sua tutela e valorizzazione. In questo contesto abbiamo sempre espresso la nostra forte contrarietà a

politiche di cessione della gestione della sovranità pubblica a soggetti privati, in qualunque forma attuate, sia in quella indiretta della Fondazioni che in quella diretta delle esternalizzazioni in house tramite la società Ales.

Questa piattaforma è il programma della FP CGIL per il MIBACT: chiediamo ai lavoratori di sostenerla e sostenerci: la presenza di una CGIL forte è una garanzia per i lavoratori!

Mettiamo al centro il lavoro

Qualunque progetto di rilancio del MIBACT non potrà mai prescindere dal ruolo centrale del lavoro, nessuna riforma potrà essere attuata se non ha come riferimento la necessità di valorizzare, innovare, qualificare il lavoro ed i servizi.

La politica dei tagli al costo del lavoro ha prodotto disastri e nessun risparmio significativo: occorre rilanciare la questione del lavoro e porla come prospettiva centrale di ogni progetto di riorganizzazione. Investire sul lavoro significa riqualificare e valorizzare il patrimonio professionale interno e avviare seri e concreti progetti di buona occupazione che consentano l'immissione di forze fresche nell'organico, evitare processi di esternalizzazione selvaggia e non utilizzare le società in house come serbatoio occupazionale di riserva.

Riqualificare i lavoratori significa innovare

In questi anni abbiamo assistito ad una progressiva mortificazione del lavoro e delle professionalità presenti nel MIBACT: il blocco delle carriere, i mancati riconoscimenti salariali al personale che ha avuto avanzamenti di carriera, il blocco assurdo e ingiustificato alle possibilità di scorrimento tra le aree hanno prodotto una situazione di appiattimento professionale ingiustificato e creato tra i lavoratori frustrazioni e mancanza di prospettive di crescita professionale.

Occorre:

- riaprire sin da subito le possibilità di scorrimento delle graduatorie interne: la presenza di tantissimi lavoratori che hanno competenze qualificate e riconosciute è una opportunità e non un costo;
- programmare ulteriori processi di riqualificazione professionale. La legge di stabilità 2015 ha posto termine al blocco individuale delle carriere, riaprendo la possibilità di stipulare nuovi accordi per le progressioni economiche;
- riconoscere funzioni di responsabilità e retribuirle adeguatamente. Il personale tecnico-scientifico si è spesso dovuto assumere l'onere di dirigere strutture e musei senza alcun adeguato riconoscimento economico. L'applicazione della nuova riforma comporterà una moltiplicazione delle responsabilità in capo a questi lavoratori che deve trovare corrispondenza nel trattamento economico e nel riconoscimento professionale;
- attuare da subito i passaggi orizzontali sulla base delle mansioni effettivamente svolte;
- riqualificare il ciclo museale. L'istituzione dei Poli Museali e dei Musei autonomi è una nuova sfida organizzativa a cui non si risponde riproponendo condizioni di lavoro mortificanti e nessuna prospettiva ai lavoratori. Vanno valorizzate tutte le competenze previste dai profili professionali, limitato lo strapotere dei concessionari, creata una prospettiva certa e concreta di crescita professionale anche all'interno del ciclo museale e in conseguenza della rideterminazione organizzativa dei singoli musei.

Occupazione, occupazione, occupazione

Il rilancio delle politiche occupazionali è altresì una necessità urgente e inderogabile, l'età media elevata dei lavoratori, il numero alto di pensionamenti comporta l'esigenza di immissioni di personale giovane e qualificato. Il MIBACT può diventare un serbatoio occupazionale importante e può qualificare l'occupazione in tutto il settore delle attività culturali.

Chiediamo:

- un corretto riconoscimento del fabbisogno occupazionale e professionale e l'avvio di politiche occupazionali non solo sull'onda di emergenze, ma tramite opportuni strumenti programmatori da mettere in campo repentinamente, al fine di evitare il collasso delle attività;
- il superamento definitivo del blocco del turn over, vero macigno che impedisce ogni seria programmazione del fabbisogno occupazionale;
- il recupero delle risorse non utilizzate per le assunzioni a tempo determinato previste dal decreto "art bonus" e il loro riutilizzo in deroga per assunzioni a tempo indeterminato;
- la piena attuazione della legge 68/99, tramite la programmazione annuale degli specifici fabbisogni occupazionali e l'attivazione dei progetti di inserimento al lavoro.

Nessuna precarizzazione del lavoro

La compressione del numero del personale di ruolo ha avuto come conseguenza l'immissione di un gran numero di personale con le più disparate forme di contratto di lavoro. Quasi tutte caratterizzate da forme di lavoro precario, poco tutelato e poco rappresentato. Che, con i tagli al bilancio, hanno subito pesanti ridimensionamenti nel numero e nelle retribuzioni.

- Noi pensiamo che va ripristinata l'opportunità della stabilizzazione prevista dalle normative precedenti e che vadano riconosciute ed internalizzate tutte quelle attività qualificate che stanno nel cuore dell'Amministrazione.

Non può avere altresì efficacia una politica occupazionale portata avanti tramite l'Ales, che per la sua natura in house non è in grado di garantire occupazione stabile così come non è in grado di garantire modalità chiare e trasparenti di accesso all'impiego.

- Da questo punto di vista va definitivamente risolta la questione occupazionale dei lavoratori ex LSU tramite la loro stabilizzazione in extraorganico nei ruoli MIBACT.
- Vanno rafforzati gli strumenti negoziali di monitoraggio e controllo dei processi di esternalizzazione produttiva, da attuare a tutti i livelli di contrattazione, ai fini della verifica delle loro dimensioni e della loro natura;
- Vanno contrastate operazioni come quella su Pompei, dove l'emergenza ha prodotto un ricorso ingiustificato alle esternalizzazioni massicce tramite ALES;
- La stipula di appalti per fornitura di servizi deve contenere clausole di salvaguardia dei livelli normativo-salariali ed occupazionali preesistenti;
- Vanno contrastati i ricorsi ingiustificati alle false partite iva per coprire esigenze occupazionali interne al Ministero.

Noi chiediamo:

- uguali condizioni normative e di salario per tutti i lavoratori che operano all'interno dei cicli produttivi del MIBACT, indipendentemente dalle forme contrattuali che caratterizzano i rapporti di lavoro, tramite l'individuazione dei livelli minimi salariali e normativi garantiti.

Lavoro e qualità

La qualità del lavoro è una delle questioni fondamentali: qualità significa benessere e adeguatezza delle condizioni professionali. Intervenire contro gli elementi di degrado e declino dei cicli lavorativi e riqualificare la prestazione lavorativa sono condizioni essenziali per il miglioramento dei servizi.

Lavoro e formazione

La formazione continua è un elemento imprescindibile della qualità della prestazione di lavoro. Ancora oggi il MIBACT investe somme del tutto residuali nella formazione e non è mai stata data attuazione agli accordi contenuti nel Contatto Integrativo. La creazione della nuova Direzione Generale all'Educazione e alla Ricerca può determinare nuove occasioni e risorse per la formazione dei lavoratori. La formazione deve diventare una opportunità per tutti i lavoratori di crescita e di arricchimento professionale.

- Vogliamo un investimento straordinario sulla formazione, tramite l'aumento delle somme stanziare nel bilancio preventivo almeno fino all'1% delle somme destinate alle spese di funzionamento e per consulenze in ciascuna Direzione Generale. Con la previsione di specifici

stanziamenti nel bilancio di ogni centro di costo. Attualmente, ad eccezione della nuova Direzione Generale alla formazione, nessun altro Ufficio dispone o prevede somme per i processi di formazione ordinaria e specialistica dei lavoratori;

- Esigiamo il pieno rispetto degli accordi sottoscritti in materia di formazione e puntualmente disattesi dall'Amministrazione, in particolare con l'attivazione periodica dei confronti previsti a tutti i livelli di contrattazione, finalizzati al riconoscimento dei fabbisogni formativi generali e specifici ed alla conseguente determinazione dei progetti di formazione a partire dai luoghi di lavoro.

Lavoro e contrattazione

La contrattazione è il fulcro della nostra azione. L'attacco normativo finalizzato a depotenziare i processi di contrattazione vuole imporre un modello autoritario di gestione dell'organizzazione del lavoro. Ma indietro non si torna:

- va difeso il ruolo del CCNL come strumento generale di regolazione del rapporto di lavoro;
- vanno rafforzati gli strumenti della contrattazione integrativa che deve acquisire sempre maggiore capacità di incidenza sulle condizioni di lavoro;
- va riaffermato il ruolo primario della contrattazione sull'organizzazione del lavoro come fattore di tutela delle condizioni di lavoro e di innovazione;
- va ripristinata la necessaria agibilità sindacale dei delegati RSU, in particolare eliminando l'obbligo dei permessi sindacali in caso di partecipazione alle trattative all'interno dell'orario di lavoro, garantendo la necessaria mobilità dei lavoratori che fanno parte di RSU che accorpano Uffici di più ambiti territoriali e garantendo il mantenimento delle quote di salario accessorio e del buono pasto durante l'espletamento del mandato.

In questo contesto:

- va valorizzata la funzione di rappresentanza democratica delle RSU tramite un sempre maggiore trasferimento di risorse e materie alla contrattazione decentrata di posto di lavoro;
- va presidiato e valorizzato il livello di contrattazione regionale, reso ancora più strategico dalla regionalizzazione di diversi Uffici conseguente alla riorganizzazione;
- va esteso alla contrattazione integrativa il sistema di misurazione della rappresentatività delle OO.SS. e delle RSU per la stipula dei contratti;
- va resa costante la possibilità di validazione democratica degli accordi siglati tramite la consultazione democratica ed il referendum dei lavoratori.

Lavoro e salario

Il blocco salariale sta comportando una perdita imponente del potere di acquisto dei salari dei lavoratori pubblici. Abbiamo calcolato che un lavoratore del comparto Ministeri ha perso 6313 Euro dal 2010 al 2014, sulla base del mancato adeguamento dei salari alla crescita del costo della vita. Allo stesso tempo il Fua ha subito un forte ridimensionamento per effetto dei tagli decisi dalle leggi, dei tagli lineari ai bilanci e dei mancati rinnovi del CCNL.

Quindi il prolungamento odioso del blocco produce un sostanziale impoverimento delle condizioni salariali ed impedisce la crescita delle retribuzioni.

Noi chiediamo:

- la fine del blocco del CCNL ed il recupero del differenziale salariale maturato;
- il recupero di risorse a favore del FUA, riportando il suo limite contabile alla cifra dovuta (72 milioni di euro) e recuperando integralmente le risorse spese per le riqualificazioni interne tramite i meccanismi di riversamento previsti dal CCNL e le risorse variabili derivanti da risparmi di spesa;

- l'estensione dell'utilizzo di fondi provenienti dai capitoli di spesa extra FUA ai fini delle iniziative di valorizzazione per finanziare i progetti di apertura straordinari;
- il mantenimento della distribuzione del salario di produttività sulla base di accordi di produttività collettiva per i quali va riconosciuta l'efficacia sul piano dei risultati;
- che venga definitivamente superato il sistema di valutazione della performance individuale previsto dal D. Lgs. 150 che contiene la suddivisione in fasce di merito con l'esclusione preventiva di un 25% di lavoratori dal percepimento del premio di incentivazione;
- il ripristino normativo dei rimborsi sulle missioni, condizione essenziale per l'efficacia dei servizi di tutela del territorio.

Lavoro e sicurezza

Le politiche sulla sicurezza sul lavoro sono uno dei buchi neri del Ministero. Una storia fatta di mancati adempimenti, di mancata formazione, di mancate verifiche.

- Noi chiediamo che venga posto termine alla burocratizzazione delle politiche di sicurezza dei luoghi di lavoro, che la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non sia una finta rincorsa ad adempimenti formali o ad allarmismi dettati da minacce terroristiche vere o presunte, ma sia materia viva e parte integrante dei criteri che definiscono la qualità dell'ambiente di lavoro.
- La tutela del benessere lavorativo è parte integrante delle politiche di sicurezza. Da questo punto di vista è fondamentale sostenere un ruolo attivo del Comitato Unificato di Garanzia per le pari opportunità, che ha il compito di predisporre piani di prevenzione dal rischio di mobbing lavorativo e di promuovere attivamente le politiche delle pari opportunità anche con sportelli di ascolto, perché discriminazioni in base al sesso e fenomeni diffusi di aggressioni mobbizzanti negli ambienti di lavoro rappresentano sicuramente un rischio per la salute sociale dei lavoratori.
- Noi vogliamo valorizzare il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, deve avere adeguata formazione e supporto per la sua azione e vogliamo che le politiche di sicurezza siano oggetto di confronti periodici tra le OO.SS., le RSU e l'Amministrazione, a tutti i livelli di contrattazione, che abbiano come oggetto la verifica dei parametri che definiscono i livelli della qualità dei luoghi di lavoro: misure di prevenzione dai rischi, condizione dell'organico e qualità e dei luoghi di lavoro, organizzazione dei tempi e delle condizioni di lavoro, salvaguardia delle tutele sociali, screening costante dello stress lavoro-correlato.
- Vogliamo che sia attivata la formazione generale e specifica dei lavoratori di qualsiasi area e profilo secondo l'accordo Stato-Regioni, perché la prevenzione del rischio passa soprattutto dalla prontezza e dalla capacità nell'affrontare e limitare le situazioni di rischio.
- Vogliamo che vengano riconosciute le condizioni del rischio lavorativo. Vanno riconosciuti senza esclusione pregiudiziale i benefici previdenziali previsti dalla legge per i lavoratori effettivamente esposti alle sostanze insalubri e per quelli effettivamente soggetti ai cicli usuranti, vogliamo che vengano tutelati i lavoratori diversamente abili eliminando le troppe barriere architettoniche ancora presenti nei siti storici.

Mai più denigrazioni e offese

In questi anni abbiamo assistito spesso ad attacchi indiscriminati ai lavoratori del Ministero sui media, attacchi di cui spesso si sono fatti portatori anche i politici che lo hanno diretto e lo dirigono. Diciamo basta alle campagne diffamatorie, rivendichiamo la dignità dei lavoratori dei beni culturali e rispediamo al mittente tutte le accuse di fannullonismo. I lavoratori del Mibact garantiscono tramite accordi verificabili sulla produttività gli orari più ampi di apertura dei siti statali a livello europeo. I dati statistici certificano che questi accordi hanno prodotto negli ultimi 15 anni un complessivo esponenziale aumento del livello di fruizione del patrimonio culturale. La cultura dell'offesa è vergognosa ed è indice di inciviltà e di ignoranza, a maggior ragione quando, come

nel caso dei lavoratori dei beni culturali, è usata a fini strumentali per attaccare e denigrare il lavoro pubblico.

Una riforma da non condividere

Non esistono riforme a costo zero

I 20 anni passati da una riforma all'altra hanno solo dimostrato che nessuna riforma è senza costi, e le riforme a costo zero hanno contribuito solo ad affossare il MibacT.

Diciamo no alla separazione tra tutela e valorizzazione

La riforma Franceschini ha prodotto uno spartiacque organizzativo tra le linee della tutela del patrimonio culturale. Tale separazione, motivata dalla necessità di favorire una migliore fruizione dell'intero patrimonio culturale, in realtà rischia di determinare conflitti di competenze e sovrapposizioni burocratiche. Perché questa riforma parte dall'assunto errato che identifica la tutela come fattore frenante la valorizzazione. In realtà i fattori frenanti sono altri, e riguardano le politiche generali che hanno ignorato e mortificato le strategie sulla cultura, identificata come mero costo, e affossato, tramite i tagli, i servizi.

Il MIBACT che verrà e che non vogliamo

Avremo un MIBACT povero, con una capacità di spesa ridotta e con una compressione di tutto l'apparato periferico su cui pesano maggiormente i tagli al bilancio, del personale e dei dirigenti. La capacità operativa risulterà molto compromessa, le funzioni di tutela sul territorio indebolite e poco incidenti rispetto ai fenomeni di aggressione delle speculazioni sul paesaggio. Non si sostituirà il personale che va in pensione (circa 600 lavoratori l'anno) con progressivo impoverimento dei settori professionali interni. Avremo un ruolo sempre più pervasivo delle società in house, (ARCUS e ALES), che tenderanno a sostituire il Ministero nelle politiche gestionali, di investimento e di occupazione.

La riforma non si può fare sulla pelle dei lavoratori

Noi diciamo basta con la mortificazione professionale del Ministero. La riforma in atto non offre risposte sulla vera questione che affligge il Ministero. La riorganizzazione basata sulla spending review non consente di attivare i necessari investimenti che pongano i cicli lavorativi in condizione di affrontare con efficacia i problemi che pone la ristrutturazione organizzativa. I tagli progressivi al bilancio oggi non consentono di affrontare nemmeno le spese di ordinaria manutenzione, la scarsissima possibilità di nuova occupazione non consente di programmare correttamente i fabbisogni professionali che nella nuova dimensione organizzativa devono garantire il corretto funzionamento di tutte le strutture, a partire da ogni singolo museo.

No alle esternalizzazioni in house

Siamo contrari all'utilizzo delle società in house nella gestione della mission istituzionale del Ministero.

- Le società in house, ALES e ARCUS, devono operare nei limiti statuari definiti dalla deliberazione dell' ex Autorità di Vigilanza sui Lavori Pubblici e ripresi in un recente parere dell'Antitrust, sia per quello che riguarda l'impossibilità di operare nel mercato che per la natura

delle loro attività, che devono rimanere complementari e di supporto alle attività istituzionali. In questo senso le possibilità di affidamento diretto delle attività, che caratterizzano la funzione delle società in house, in deroga alle procedure delle gare di appalto devono essere una eccezione e non la regola;

- I lavoratori occupati nella società devono avere un trattamento economico e normativo uniforme e riferibile al trattamento dei lavoratori in ruolo MIBAC, ad esempio il CCNL Federculture. Va garantita la continuità della loro prestazione lavorativa tramite il ricorso ai contratti a tempo indeterminato.

Mai più emergenze come a Pompei

La vicenda del Grande Progetto Pompei è esemplare per inquadrare la crisi del Ministero. Una lunga serie di emergenze affrontate e mai risolte con strumenti straordinari, che hanno aggravato i problemi organizzativi del sito invece di risolverle. Il mancato rispetto della data prevista per la conclusione del progetto europeo di messa in sicurezza sarà l'ennesima brutta sconfitta di una gestione che si è rivelata nel corso degli anni fallimentare. Il ricorso massiccio alle esternalizzazioni tramite ALES, che è stato giustificato dalla necessità di recuperare ritardi dovuti a scelte sbagliate, è una soluzione tampone, che deve mantenere il carattere di provvisorietà e che certo non risolve i gravi problemi organizzativi nella gestione ordinaria dei servizi. La Direzione Generale di progetto ha ancora una volta evidenziato il ricorso a strumenti di commissariamento che derogano dalla gestione ordinaria. Il ritorno alla normalità nella gestione del sito è l'unica condizione che può garantire un futuro a Pompei. Questo significa ripristino di una gestione pubblica non emergenziale, investimenti occupazionali per ripristinare l'organico necessario, reinternalizzazione delle attività tecnico-scientifiche, di manutenzione e vigilanza. Solo facendo questo il Ministero potrà dire di aver salvato Pompei.

Regolamentiamo i servizi aggiuntivi

La mancanza a tutt'oggi di linee guida efficaci nella gestione dei servizi aggiuntivi ha prodotto una deregolamentazione nei rapporti tra Ministero e Società concessionarie a tutto discapito della corretta gestione pubblica dei servizi. Occorre una regolamentazione adeguata e uniforme su tutto il territorio nazionale, che definisca limiti ed ambiti certi di attività ai concessionari e la salvaguardia della gestione pubblica dei siti. Occorre altresì sottrarre il personale che lavora per le società concessionarie a forme di dumping contrattuale che mortificano questi lavoratori e non garantiscono la necessaria qualità nelle prestazioni. Bisogna impedire che i costi vengano scaricati sui cittadini tramite aumenti ingiustificati nella bigliettazione.

Per una riorganizzazione dei cicli produttivi

Noi chiediamo di rianimare il Ministero, di ridargli funzionalità, di sottrarlo ad una condizione di centralismo burocratico che soffoca l'operatività. In questo senso non servono macro riforme, ma interventi mirati alla riorganizzazione concreta dei cicli lavorativi.

La nuova riforma non semplifica

La proliferazione di strutture prevista dalla nuova riforma rischia di causare sovrapposizioni burocratiche e conflitti di competenze. Il Ministero presenta gravi problemi endemici di *governance* del suo apparato, che risulta frammentato e non omogeneo nei suoi circuiti decisionali. Il Ministero non si governa con le Circolari, ma con strumenti di verifica costante sull'efficacia delle azioni intraprese e sull'operato dei dirigenti. Strumenti che sono quasi del tutto assenti.

MIBACT e territorio

Occorre anzitutto invertire la tendenza al ridimensionamento dell'apparato periferico ed alla conseguente compressione dei servizi. Oltre all'investimento occupazionale occorre ripristinare le condizioni per una gestione ordinaria dell'organizzazione dei cicli produttivi, tramite investimenti di risorse e strumenti che rovescino la tendenza a scaricare i tagli sui settori tradizionalmente più deboli e sull'attività di ricerca e tutela.

La ridefinizione dei compiti delle ex Direzioni Regionali non ha portato al decentramento dei centri di costo. In particolare va ripristinata la capacità di spesa autonoma delle Soprintendenze, Biblioteche e Archivi e va costruita una linea di controllo sulla spesa efficace ed in grado di intervenire a fronte della tendenza all'accumulo dei residui passivi che, solo nel 2013, ha registrato la mancata spesa di circa un terzo delle risorse complessivamente impegnate.

Vanno costruite e rafforzate modalità di interfacciamento con Regioni ed Enti Locali, nelle politiche di coordinamento sui cicli della tutela e della valorizzazione.

La scommessa sui Poli Museali Regionali e sui Musei autonomi non deve diventare il pretesto per nuove privatizzazioni, ma il volano per riaffermare la qualità della gestione pubblica dei servizi.

Riorganizziamo i settori produttivi

Il settore della Vigilanza

Noi chiediamo preliminarmente che venga riconosciuto il numero effettivo del personale addetto ai cicli di vigilanza per evitare una valutazione astratta del fabbisogno professionale attualmente impiegato in questi cicli e che tenga conto della mobilità professionale che si è determinata nel corso degli anni tramite l'utilizzo dell'organico della vigilanza come serbatoio per coprire le carenze degli altri settori professionali.

Inoltre va definito un processo di riorganizzazione delle attività che comporti, a fronte della situazione di diminuzione progressiva dell'organico, un investimento che riveda ed adegui l'attuale strumentazione tecnologica a disposizione del settore e che aiuti a superare una organizzazione del lavoro parcellizzata e basata su strumenti obsoleti.

Il personale che opera in questo settore deve avere il pieno riconoscimento delle funzioni previste dall'ordinamento professionale e occorre creare prospettive certe di crescita professionale di lavoratori che, anche a seguito delle recenti assunzioni, dimostrano di essere un grande patrimonio professionale che va adeguatamente valorizzato. La scommessa sui musei può essere una opportunità concreta di utilizzo adeguato e di crescita, anche tramite la previsione di specifico sbocco professionale in terza area.

Va inoltre superata, coerentemente con le richieste che avanziamo in sede di rinnovo del CCNL circa la necessità di prevedere solo una posizione di accesso dall'esterno alle Aree, la previsione del doppio profilo (operatore e assistente alla vigilanza).

Il settore Tecnico-scientifico

Questo settore, che rappresenta il cuore delle attività di ricerca e tutela, appare del tutto sottodimensionato rispetto all'effettivo fabbisogno. Occorre pertanto una corretta individuazione del fabbisogno professionale tramite un puntuale monitoraggio delle attività del settore. In particolare si deve prevedere:

- ✦ una verifica sui processi di esternalizzazione di cicli produttivi qualificati ed interni alla *mission* istituzionale dell'Amministrazione, ai fini di una loro reinternalizzazione;
- ✦ un incremento sostanziale delle previsioni dell'organico di settore;
- ✦ una revisione periodica dei profili professionali finalizzata alla valorizzazione specifica delle professionalità tecnico-scientifiche ed al loro inserimento in un contesto chiaro e coerente con le normative generali che definiscono le specifiche competenze professionali;
- ✦ la previsione delle posizioni organizzative, estese anche alla seconda Area, in ragione della particolare rilevanza di alcune funzioni e della possibilità di utilizzare detto personale nella Direzione di Uffici in luogo del ricorso all'interim;
- ✦ la possibilità di svolgere l'attività sul territorio senza penalizzazioni di tipo economico e con la copertura dei rischi;

- ✦ la previsione della pari opportunità all'accesso agli incentivi alla progettazione ed alla direzione lavori.

Il settore Amministrativo

Il settore amministrativo rappresenta il vero anello debole dell'organizzazione ministeriale.

Va assolutamente incrementato e qualificato l'intero ciclo produttivo, tramite un corretto riconoscimento del fabbisogno occupazionale ed un investimento formativo e tecnologico che ponga questo settore in grado di assicurare livelli di funzionalità normale e ordinaria.

Va prevista l'istituzione di una linea efficace di controllo sulla gestione e sulla spesa, attualmente inesistente.

La realizzazione della nuova riforma comporta inderogabilmente un investimento occupazionale ed un processo formativo che ponga in grado i lavoratori di questo settore di affrontare i livelli di complessità del ciclo amministrativo, in particolare nella realtà organizzative complesse e nei cicli qualificati della gestione e del controllo del personale e della spesa.



DIFENDI I TUOI DIRITTI

PROPONI IL CAMBIAMENTO

VOTA FP CGIL