



IL PROGRAMMA DELLA FP CGIL PER IL MIBAC

Premessa.

L'attacco al lavoro pubblico, la politica dei tagli, l'abbassamento dei diritti, la compressione del salario, il licenziamento dei precari sono tutti fenomeni che stanno incidendo in maniera grave sulle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori del MIBAC, che si trova immerso in una profonda crisi di identità produttiva, con una progressiva disgregazione del suo tessuto professionale ed un impoverimento della sua capacità produttiva.

Gli effetti di scelte politiche decennali miranti alla compressione dei servizi e di riforme ventennali hanno stravolto la fisionomia organizzativa del MIBAC, accentuandone una burocratizzazione delle sue strutture a scapito dei livelli di funzionalità operativa delle realtà sul territorio.

I danni sono evidenti e profondi, e la crisi economica pone oggi il MIBAC di fronte ad una alternativa drammatica che riguarda le sue stesse possibilità di sopravvivenza come un servizio pubblico qualificato e non residuale.

La FP CGIL intende fare una battaglia per salvaguardare l'inalienabilità del nostro patrimonio culturale, il suo carattere di bene comune da salvaguardare, valorizzare e tramandare. Per questo pensiamo che sia imprescindibile il ruolo pubblico nella gestione della sua tutela e valorizzazione. In questo contesto il MIBAC dovrebbe assumere una funzione centrale di definizione-attuazione delle politiche di tutela, di valorizzazione e di regolazione delle politiche di investimento nel settore delle attività culturali e di integrazione con le politiche che si attuano al livello territoriale.

Questa piattaforma ha lo scopo di porre al centro delle istanze di rinnovamento del MIBAC il lavoro e la contrattazione.

Mettiamo al centro il lavoro.

Qualunque progetto di rilancio del MIBAC 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.

I fattori di crisi del lavoro sono in primis dovuti alle politiche dei tagli del costo del lavoro ed ai tagli indiscriminati al bilancio.

Il MIBAC ha invece bisogno di occupazione.

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

La vertenza portata avanti in condizioni drammatiche, una vera e propria battaglia per la sopravvivenza del MIBAC, ha portato risultati insperati, quali la deroga al taglio del costo del lavoro previsto dalle manovre 2010 e 2011 e la programmazione di ulteriori assunzioni straordinarie, nei limiti del 20% del turn over, per gli anni 2012 e 2013.

Per noi queste sono misure ancora insufficienti per ridare fiato e funzionalità ai servizi.

Chiediamo:

- **un corretto riconoscimento del fabbisogno occupazionale e professionale e l'avvio di politiche occupazionali non solo sull'onda di emergenze (vedi Pompei), ma tramite opportuni strumenti programmatori da mettere in campo repentinamente, al fine di evitare il collasso delle attività;**
- **un allentamento del blocco del turn over che garantisca la crescita dell'occupazione nel medio periodo e un piano occupazionale straordinario mirato alla effettiva qualificazione dei servizi;**
- **la piena applicazione della legge 54/2011 con modalità chiare e trasparenti nelle procedure di assegnazione dei fondi (110 milioni di euro) previsti per gli interventi nella tutela del territorio campano.**

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 licenziamenti.

- **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 nei ruoli MIBAC.**
- **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.**



- E la stipula di appalti per fornitura di servizi deve contenere clausole di salvaguardia dei livelli normativo-salariali ed occupazionali preesistenti.

Noi chiediamo:

- uguali condizioni normative e di salario per tutti i lavoratori che operano all'interno dei cicli produttivi del MIBAC, 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 MIBAC investe somme del tutto residuali nella formazione e non è mai stata data attuazione agli accordi contenuti nel Contatto Integrativo. 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 uguali stanziamenti nel bilancio delle Direzioni Regionali. Attualmente, ad eccezione della Direzione del Personale, nessuna Direzione Generale e Direzione Regionale stanziare somme per i processi di formazione ordinaria e specialistica dei lavoratori.
- Ed 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 riqualificazione.

- È necessario, in primis, che si concludano in tempi brevi gli accordi di riqualificazione ancora non attuati. L'Amministrazione deve finalmente concludere il processo di riqualificazione tra le aree i cui tempi si sono dilatati per sue colpe specifiche.
- Noi chiediamo inoltre che si preveda lo scorrimento degli idonei delle graduatorie delle riqualificazioni, a partire dalla conclusione delle procedure. Riteniamo il percorso possibile sulla base delle assunzioni straordinarie autorizzate, che può comportare lo scorrimento di un numero di idonei pari al numero delle nuove assunzioni preventivate. In questo modo si può garantire, senza costi aggiuntivi per l'Amministrazione, essendo i passaggi interni a costo zero per effetto del

- **blocco dei rinnovi del CCNL, l'allargamento della possibilità del passaggio dalla seconda alla terza area a lavoratori in possesso dei requisiti professionali e che da anni svolgono in prevalenza funzioni tecniche qualificate proprie della terza area;**
- **Noi chiediamo di procedere alla chiusura del passaggio di riqualificazione dalla prima alla seconda area, consentendo il passaggio degli idonei e tenendo conto, anche in questo caso, che il passaggio avviene a costo zero per l'Amministrazione, anche indipendentemente dal blocco dei rinnovi CCNL, e che l'impiego in generale di questi lavoratori si svolge prevalentemente nelle funzioni di area seconda.**
- **Noi chiediamo che ai lavoratori che hanno avuto progressioni economiche e giuridiche senza l'attribuzione del trattamento economico, per effetto del blocco delle retribuzioni, venga corrisposta una indennità di professionalità pari al trattamento economico previsto per la nuova posizione giuridica e/o economica acquisita, con decorrenza dalla data del nuovo inquadramento.**

I lavoratori hanno tutti diritto all'accesso ad una formazione finalizzata ai processi di riqualificazione professionale ed alle progressioni economiche conseguenti e che consenta il pieno utilizzo delle competenze determinate dai profili professionali.

Il blocco dei contratti nazionali e delle retribuzioni non consentirà sino al 2014 alcuna progressione economica, le politiche dei tagli indiscriminati hanno aggredito i salari dei lavoratori pubblici con misure che non consentono di superare l'importo del salario complessivo maturato nel 2010.

Queste condizioni vanno superate: vanno ripristinate una condizione di esigibilità dei processi di riqualificazione e le condizioni economiche del FUA per poter finanziare i futuri processi. In questo senso si deve pianificare e prevedere l'attivazione di percorsi di formazione-riqualificazione che siano immediatamente esigibili al momento del superamento del blocco.

Occorre:

- **una corretta politica di riconoscimento del fabbisogno professionale, tramite revisioni periodiche dell'ordinamento professionale;**
- **una valutazione della mobilità professionale che si è determinata con le situazioni di mansionismo tuttofare che hanno via via sopperito alle carenze nei vari settori, delle insufficienze che si determinano di conseguenza nei cicli produttivi, della dimensione dei comandi storici presso il MIBAC e occorre finalizzare la propria azione ad una corretta applicazione dell'ordinamento professionale;**
- **prevedere un ampliamento delle progressioni economiche, sia per consentire lo scorrimento delle graduatorie degli idonei delle progressioni in atto, che per ulteriori avanzamenti professionali da destinare al personale escluso dagli attuali processi di riqualificazione;**
- **riaprire un confronto con le professionalità tecnico-scientifiche, finalizzato alla valorizzazione professionale e salariale, sia per quello che riguarda le condizioni di inquadramento, garantendo a tutti i lavoratori le chances di sviluppo dei percorsi contenuti nei settori professionali di appartenenza, che per il riconoscimento delle funzioni di responsabilità, prevedendo, nelle aree II e III, posizioni organizzative retribuite e legate alla rilevanza delle funzioni svolte.**



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.**

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, strategico per le competenze di gestione del personale e della spesa;**
- **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 perderà mediamente 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 avviati dalla legge 133, dei tagli lineari ai bilanci e dei mancati rinnovi del CCNL.

Quindi il blocco produce un sostanziale impoverimento delle condizioni salariali ed impedisce la crescita delle retribuzioni. La fase di blocco dei rinnovi dei CCNL deve essere affrontata puntando sul rilancio della contrattazione integrativa, sul recupero di risorse utili alla contrattazione, sul monitoraggio costante della contabilità che riguarda il montante salariale accessorio.

Questa attività che abbiamo posto in essere hanno prodotto risultati assai significativi, basti pensare ai 30 milioni di euro recuperati sui residui e dati alla contrattazione di posto di lavoro o all'accordo sulle progressioni economiche, finalmente portato alla sua realizzazione.

Noi chiediamo:

- il recupero di risorse a favore del FUA, tramite la verifica puntuale dei meccanismi di riversamento delle somme variabili ed il monitoraggio costante della spesa;
- l'utilizzo di fondi provenienti dai capitoli di spesa extra FUA ed afferenti alle iniziative di valorizzazione come modalità standard per finanziare i progetti di apertura straordinaria;
- un sistema di incentivazione della produttività che sia oggettivamente misurabile sulla capacità di perseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia dei servizi e di ampliamento dell'offerta ai cittadini;
- che venga soppresso 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;
- ulteriori impegni di spesa sulle progressioni economiche;
- l'ampliamento delle posizioni organizzative di responsabilità per il personale della terza area e la previsione delle stesse per il personale di seconda;
- il ripristino normativo dei rimborsi sulle missioni, condizione essenziale per l'efficacia dei servizi di tutela del territorio;
- che venga assicurata una corretta ed equa applicazione della normativa che regola gli incentivi alla progettazione e direzione lavori;
- un adeguamento delle tariffe previste per il pagamento delle indennità per le particolari posizioni lavorative.

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 nei luoghi di lavoro non sia una finta rincorsa ad adempimenti formali, 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, 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, che deve essere espressione della scelta democratica dei lavoratori, 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.
- Da questo punto di vista vanno implementate e riconosciute le condizioni di funzionalità degli organismi paritetici previsti dal Contratto Integrativo, sia garantendo ai membri il rimborso, da parte dell'amministrazione, degli oneri sostenuti per la partecipazione, che assicurando il recepimento e la discussione, sul tavolo di contrattazione nazionale, dei documenti e delle iniziative che dal lavoro delle Commissioni scaturisce.
- Vogliamo che vengano finalmente 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.

Lavoro e rappresentanza.

Noi ribadiamo il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad eleggere democraticamente i propri rappresentanti e per questo rivendichiamo con orgoglio di essere stata l'unica Organizzazione Sindacale a chiedere con forza e poi ad ottenere il rinnovo delle RSU.

Le nuove RSU dovranno avere un ruolo decisivo in una fase cruciale che determinerà il destino del MIBAC per il prossimo futuro.

- **Per questo motivo va migliorata e qualificata l'azione delle RSU, proseguendo l'azione di decentramento di strumenti e risorse alla contrattazione di posto di lavoro ed estendendo la capacità di rappresentanza sull'intero luogo di lavoro, compresi i lavoratori appartenenti ai cicli esternalizzati.**
- **Va rafforzata la loro capacità di incidenza sulla contrattazione sull'organizzazione del lavoro e sul salario di produttività.**
- **Va salvaguardata l'autonomia delle RSU, la loro autorevolezza e rappresentatività al tavolo di contrattazione.**
- **Vanno previste forme di consultazione democratica dei lavoratori sugli accordi come forma di validazione democratica degli stessi.**

Il Mibac che vogliamo.

Mai più 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 Mibac.

Basta con la burocratizzazione.

Le riforme hanno creato duplicazioni di strutture inutili e burocratizzazione degli apparati. Alla crescita dell'apparato burocratico ha corrisposto una progressiva diminuzione dei livelli di operatività sulle funzioni di tutela del territorio.

Dopo i tagli che MIBAC abbiamo?

Abbiamo un MIBAC 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 risulta molto compromessa, le funzioni di tutela sul territorio indebolite e poco incidenti rispetto ai fenomeni di aggressione delle speculazioni sul paesaggio.

Non si sostituirà, se non parzialmente, il personale che va in pensione (circa 600 lavoratori solo nel 2011) con progressivo impoverimento dei settori professionali interni. Abbiamo 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.

Ribelliamoci ad un destino non ineluttabile: cambiamo il MIBAC.

Noi diciamo basta con la mortificazione professionale del Ministero. Vanno snellite le strutture centrali, eliminate le duplicazioni funzionali, va riaffermata e riprodotta la condizione di operatività dell'apparato periferico, vanno rivisti e semplificati i compiti delle Direzioni Regionali, va costruita una linea di controllo efficace sulla spesa. Vanno rafforzate le autonomie gestionali ed in generale va ripristinata la capacità operativa sul territorio.

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'Autorità di Vigilanza sui Lavori Pubblici, 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 rimanere 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 commissariamenti.

Siamo fermamente contrari all'utilizzo di ordinanze di protezione civile che stabiliscono commissariamenti di strutture senza che vi siano i presupposti di emergenza su cui si basa l'intervento della Protezione Civile. Utilizzare queste forme per sopperire carenze di funzionamento ordinario delle strutture del Mibac rappresenta una grave violazione del diritto di gestione normale delle attività ed una sconfitta per il Ministero che non è in grado di fronteggiare con strumenti ordinari le proprie crisi organizzative.

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 che semplifichino le macrostrutture e riorganizzino i cicli lavorativi sul territorio.

Meno macrostrutture.

Una delle cause maggiori dell'attuale situazione di declino produttivo e risiede nella proliferazione di organismi centralisti che hanno comportato un forte accentramento burocratico degli strumenti di gestione e di controllo. Noi pensiamo che tali strutture debbano essere semplificate eliminando duplicazioni funzionali ed evitando di accorpare in una unica struttura funzioni di gestione e di controllo sulla gestione. In questo senso va soppressa la struttura del Segretariato Generale con un ritorno ad un sistema per Direzioni Generali. Va inoltre potenziata la struttura organizzativa dell'Organismo Indipendente di valutazione, che finora ha lavorato pervasivamente sulla definizione della performance individuale, mentre ancora si sconta la quasi totale assenza di un serio controllo interno di gestione. La sua attività va pertanto indirizzata alla costruzione di una linea di controllo sulla gestione della spesa attualmente inesistente nelle fasi di valutazione della sua efficacia.

Valorizzare le Direzioni Generali significa anche diminuire i Direttori generali, la cui proliferazione è avvenuta a scapito del numero dei dirigenti di seconda fascia previsti nell'apparato periferico.

MIBAC 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, tutela e valorizzazione.

Va ridefinita la funzione delle Direzioni Regionali, strutture gonfie di competenze quanto prive di risorse e personale. 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'aumento dei resisui passivi.

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

Vanno rafforzate le autonomie gestionali, sia per quello che riguarda gli Istituti che le Autonomie Territoriali. Le condizioni dell'autonomia scientifica vanno consolidate tramite un effettiva autonomia contabile e gestionale, ed in tale contesto vanno definiti i modelli organizzativi del lavoro.

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 costante 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.

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).

Va previsto un piano di formazione straordinaria del personale di vigilanza che consenta il pieno utilizzo delle competenze previste dall'ordinamento professionale.

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, come ad esempio quelle sulle spese di missione;
- ✦ 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.

Va considerato 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.

Vanno previste, nelle grandi realtà produttive, le figure del dirigente amministrativo e va riconosciuta, in assenza di dette figure, la posizione organizzativa in relazione alla delicatezza e rilevanza delle funzioni.