

IL MIBACT E LE POLITICHE DEL PERSONALE

Relazione alla Conferenza Stampa indetta il 08/02/2018 da Emergenza Cultura presso la sede dell'Associazione Stampa Estera:

“Imbavagliati i Sopsintendenti, sveliamo caos, paralisi, crisi dei Beni Culturali e avanziamo proposte concrete per uscirne”

I processi di riorganizzazione delle strutture ministeriali, di cui gli interventi che mi hanno preceduto hanno ben rappresentato il segno, non hanno in realtà prodotto alcun significativo mutamento nelle politiche di gestione del personale e dei fabbisogni dei cicli lavorativi.

Di seguito alcuni numeri che ci auguriamo possano fare giustizia di dati propagandistici, senza peraltro voler assolutamente sottovalutare i processi occupazionali che sono stati attivati dal Ministro:

il Mibact, all'inizio di questo secolo contava su un fabbisogno teorico pari a più di 25mila unità: le varie manovre spending che si sono susseguite a partire dal 2006, hanno prodotto una serie di tagli che hanno ridotto progressivamente l'organico fino agli attuali 19241 unità, compresi i dirigenti. Un taglio progressivo che ha ridotto di circa un quarto le capacità teoriche occupazionali del Ministero. Il primo intervento di Franceschini, definito dal DPCM del 2014, ha prodotto per effetto dell'applicazione dei tagli Monti una perdita di 2100 posti di lavoro, incidendo per il 10% sul costo del lavoro del personale e per il 16% sul costo dei dirigenti. Il taglio, sia pur proveniente da una manovra precedente, ma certamente evitabile sulla base di una decisione politica, ha inciso pesantemente sulla ridefinizione degli organici determinando degli effetti paradossali come i soprannumeri che si registrano nella prima area, 230 unità in prima battuta poi parzialmente riassorbite da un centinaio di pensionamenti, o soprannumeri che si registrano in alcune regioni in alcuni profili professionali, in particolare archivisti, bibliotecari, ma anche assistenti amministrativi e funzionari per le tecnologie, in questo caso figli di un ridimensionamento dei fabbisogni specifici rispetto alla prima pianta organica del 1997.

I paradossi che rivelano questi dati sono due:

il primo è che il taglio non ha prodotto un centesimo di risparmio alle casse dello stato (a differenza dei 60 milioni annui dichiarati nel DPCM) in quanto si trattava di posti vuoti e non ricopribili nel medio periodo per effetto dei blocchi prolungati del turn over, che rappresentano il vero elemento di compressione del costo del lavoro in quanto intervengono annualmente nel rapporto entrate ed uscite, definendo in termini proporzionali la quota di budget utilizzabile nei processi assunzionali. La percentuale attuale è del 25%, ovvero si rendono disponibili risorse per 25 assunzioni ogni 100 uscite. A questo si aggiunge che per 4 anni, fino al 2016, il Ministero non ha avviato alcun processo occupazionale per via di norme di blocco generale. Pertanto non si comprende la necessità di fare un taglio così pesante nel momento in cui si è voluto lanciare una riforma “epocale”, visto che non c'è risparmio reale e in ogni caso si doveva riprogrammare il fabbisogno professionale utile alla riforma;

il secondo paradosso riguarda il fatto che il personale, per effetto dei blocchi, comunque si è ridotto progressivamente andando ben al di là dei tagli all'organico teorico, e in maniera massiccia e progressiva. Caratterizzando una perdita che via via si è fatta strutturale con una dimensione che è arrivata ad oggi ad evidenziare una carenza di poco meno di 3000 unità complessive rispetto ai 19241 previste. Quindi un organico che presenta insieme una

carenza importante a livello generale e soprannumeri in settori o territori specifici. Tale carenza vien adesso parzialmente attenuata dai processi occupazionali in corso e da quelli previsti. Ma certamente non fino a ridursi alle 300 unità annunciate dal Ministro nel corso del confronto video con Montanari. E anche qui va fatta chiarezza: nel periodo 2010/2020 secondo i dati censiti dallo stesso Ministero sono previste uscite certe per pensionamenti pari a 6385 unità complessive a fronte di un organico di fatto presente nel 2010 pari a circa 20.000 unità. Di questi ben 2500 sono le uscite previste nel triennio 18/20. Quindi se si considerano le 1630 assunzioni complessive tra quelle in atto e quelle programmate, gli ingressi di circa 400 lavoratori provenienti da vari processi di mobilità da Enti dismessi, nel riferirci al periodo 2015/2020 si può tranquillamente affermare che con quello che abbiamo oggi si è coperto la metà delle carenze attuali, che entro al 2020 saranno destinate a crescere in modo esponenziale fino a raggiungere quasi le 4 mila unità.

Sempre in tema vale la pena di ricordare che il taglio ai dirigenti appare a maggior ragione ingiustificato visto che il Mibact ne dispone in numero assai scarso. A fronte di una media generale nelle Funzioni Centrali che definisce la presenza di un dirigente ogni 25/30 dipendenti al MIBACT il rapporto è di un dirigente ogni 108 dipendenti. L'organico dei dirigenti di seconda fascia attualmente ha consistenza di 158 unità a fronte dei 171 previsti e le carenze riguardano soprattutto i settori che si occupano di tutela. In tale contesto la tanto sbandierata semplificazione operata con le Soprintendenze Uniche è stata solo conseguente alla sottrazione sistematica di dirigenze ai settori della tutela, compresi Archivi e Biblioteche, da dirottare verso le direzioni dei Musei e dei Poli Museali. In sostanza il taglio ha impoverito un settore che invece aveva bisogno di essere incrementato. Questo ha determinato un indebolimento ulteriore dei settori che si occupano di tutela.

Quindi la prima cosa che si può affermare è che non bastano misure una tantum, magari da sbandierare ai media, ma che occorre una seria programmazione occupazionale che si ponga l'obiettivo di favorire il ricambio generazionale e che in questo siamo al punto limite considerato che i settori che più esposti sono quelli delle alte professionalità e dei tecnici, il cui inserimento massiccio risale alla legge 285 degli anni 70. In sostanza servirebbe una programmazione per un numero di assunzioni pari a 3500/4000 entrate entro il 2020 perché si realizzi la piena parificazione tra organico previsto e quello effettivo.

[La riduzione degli organici e l'ampliamento del mercato delle esternalizzazioni.](#)

La progressiva riduzione degli organici, unitamente ad una sottovalutazione del fabbisogno professionale dei settori ad alta qualificazione, ha prodotto un ampliamento a dismisura dei ricorsi alle esternalizzazioni, che nel MIBACT hanno la peculiarità di insistere sui cicli lavorativi particolarmente qualificati e ad alta innovazione tecnologica. Non esiste una dimensione statistica valida per questi fenomeni che hanno man mano avvolto tutte le attività lavorative: il costo del lavoro in tale ambito non viene censito come tale ma si disperde nelle mille pieghe delle spese di funzionamento. Allo stesso tempo l'abbattimento delle voci di bilancio ha prodotto un progressivo e drammatico abbattimento del costo del lavoro diretto, fino alla raschiatura del barile del ricorso al falso volontariato, di cui la vicenda degli scontrinisti in BNC e il bando ultimo della Direzione Generale Archeologia rappresentano la summa teologica dello sfruttamento. Il ricorso ai massimi ribassi negli appalti, la deregolamentazione indotta del mercato del lavoro si sono riversati tutti nelle tasche e nelle condizioni di questi lavoratori. Sul sito istituzionale del Mibact alla voce Trasparenza vengono elencate 170 collaborazioni esterne. Un dato ridicolo, non esiste un serio censimento interno e vengono registrate, e non tutte, solo le collaborazioni attivate a livello centrale. Sappiamo che sono molte di più le sole collaborazioni professionali, senza contare l'impatto dell'indotto nei cicli di restauro e di archeologia e in quello connesso all'offerta dei servizi culturali.

I processi di riorganizzazione in corso hanno caso mai aggravato il fenomeno: prevedere

la separazione tra valorizzazione e tutela ha comportato la scissione di competenze che prima venivano svolte da un unico soggetto e che adesso dovrebbero essere svolte da due. Chi ci ha rimesso lo potete facilmente intuire: le Soprintendenze hanno dovuto cedere parte del proprio organico professionale ai Musei. Inoltre stiamo assistendo ad un ampliamento esponenziale nel ricorso alla società in house, la Ales s.p.a., che è diventata il vero serbatoio occupazionale di riserva da utilizzare a seconda delle emergenze. Emblematico è il caso di Pompei, riempito di personale ALES, che ha addirittura prodotto una norma ad personam nella legge di stabilità ultima, con la previsione di un concorso riservato solo a coloro che hanno operato nell'ambito del Grande Progetto Pompei. La Ales opera sul mercato in regime di affidamento diretto e fornisce personale di supporto, anche tramite il ricorso a società interinali, all'amministrazione. Pur non avendo dati diretti, se non quelli di ALES, possiamo affermare che il ricorso alle esternalizzazioni comporta per l'erario un esborso certamente maggiore rispetto alle assunzioni interne. Gravano i costi di intermediazioni e l'esempio possono essere i 25 milioni di euro che il ministero annualmente spende per la gestione in ALES di 600 lavoratori ex LSU, a fronte dei circa 17 milioni di euro di costo se detto personale fosse alle dirette dipendenze del ministero. Si può pertanto affermare che il taglio del costo del lavoro ufficiale non ha prodotto un euro di risparmio, ma ha di converso ampliato il ricorso al lavoro esterno con un costo maggiorato per l'Amministrazione e basse condizioni normative salariali per i lavoratori. Cosa invece sarebbe dovuto succedere?

Noi pensiamo che rispetto al governo dei processi di esternalizzazione il MIBACT avrebbe dovuto imporre una sorta di Codice Etico, non certo quello che abolisce la libertà di opinione dei lavoratori, e comportamenti conseguenti alle proprie strutture.

Un Codice che preveda la regolamentazione dei diritti e la previsione di tariffe minime nel mercato delle collaborazioni professionali, che imponga di evitare i massimi ribassi negli appalti, che pretenda per tutti i lavoratori utilizzati condizioni dignitose dal punto di vista normativo-salariale, che riporti l'utilizzo dei volontari nei limiti fisiologici e nobili di tale attività, che definisca a priori i criteri che giustificano il ricorso a prestazioni esterne, e naturalmente, che garantisca anzitutto la piena occupazione interna.

Aggiungerei come considerazione finale che non si fanno riforme pretendendo di applicare i propri schemi senza alcun investimento significativo rispetto persino agli obiettivi che la stessa riforma si è posto. Non basta ad esempio solo individuare gli standard organizzativi dei musei se poi gli stessi musei sono ancora delle scatole vuote e infine risultano solo isolati artificialmente dal contesto territoriale che li ha generati. Non si fanno riforme a costo zero e le riforme sbagliate attuate in queste condizioni rischiano di portare al disastro la gestione del nostro immenso patrimonio culturale.

Roma 8 febbraio 2018

Claudio Meloni
Coordinamento Nazionale FP CGIL MIBACT