

Roma 15 marzo 2018

PIATTAFORMA FP CGIL RSU 2018 MIBACT

IL DECLINO DEL MIBACT.

I dati che malinconicamente l'Istat fornisce nelle sue relazioni annuali certificano la crisi profonda che ha vissuto e vive il settore dei beni culturali nel nostro paese: la spesa per la tutela è ai livelli più infimi della storia, la spesa pubblica pro capite permane a livelli inaccettabili in particolare nelle aree più svantaggiate, il paragone con gli altri paesi europei è vergognoso proprio nel suo rapporto tra spesa complessiva e dimensione del patrimonio posseduto. Dovrebbero essere questi i temi veri del dibattito pubblico, invece assistiamo ormai da troppo tempo ad una bolla mediatica fatta di prove muscolari sul numero di visitatori che aumentano. È vero: i visitatori aumentano progressivamente da quando si sono adottate politiche di ampliamento degli orari a seguito degli accordi di produttività che sono in vigore dal 2000, per le quali noi rivendichiamo con orgoglio la paternità e che hanno prodotto questi risultati esclusivamente grazie allo sforzo reale e misurabile dei lavoratori del Ministero.

Sarebbe però sbagliato imputare solo alle riforme dell'ultimo governo il profondo stato di declino organizzativo che vivono i cicli pubblici nei beni culturali, le cause sono più profonde e strutturali, dall'obsolescenza dei cicli lavorativi ai tagli feroci al bilancio ed al costo del lavoro, al mancato ricambio generazionale dovuto al prolungato blocco del turnover, fino alla vera e propria deregolamentazione che ha subito il mercato del lavoro connesso alle esternalizzazioni.

LE RIFORME FRANCESCHINI

Su questo scenario si sono calate le riforme Franceschini, le quali hanno avuto l'effetto di un vero e proprio tsunami organizzativo, tramite la separazione artificiale dei cicli di tutela da quelli della valorizzazione. Che ha prodotto l'isolamento del sistema museale (Poli regionali e Musei autonomi) e il ridimensionamento pesante delle Soprintendenze e dei sistemi degli Archivi e delle Biblioteche. Il tutto giocato sulla presunta scommessa della valorizzazione intesa come gestione commerciale dei musei. Questo ha comportato uno spostamento pesante di risorse umane e finanziarie a favore del sistema museale, ed oggi assistiamo, spesso sgomenti, al progressivo abbandono di un sistema di tutela diffusa del patrimonio culturale che era esempio da seguire per tutta la comunità internazionale.

NOI, INSIEME A EMERGENZA CULTURA

Queste considerazioni caratterizzano il giudizio complessivo che abbiamo dato su questa riorganizzazione e ci hanno portato alla condivisione di un percorso critico che non si è limitato alla mera visione sindacale, tramite la ricerca di punti di contatto con il mondo associativo e intellettuale che ha espresso le nostre stesse preoccupazioni. Un percorso che ha avuto il suo momento più alto nella manifestazione del 7 maggio 2016 e nella coalizione di Emergenza Cultura il terreno privilegiato di iniziativa e analisi critica.

CRONACA DI ANNI DIFFICILI

In questi anni non ci siamo certo sottratti al confronto, abbiamo mantenuto condizioni accettabili di tutela dei lavoratori, impedito mobilità coatte e garantito i servizi, continuando a sottoscrivere accordi di produttività che garantissero orari di fruizione ampia in tutto il territorio nazionale. Abbiamo chiesto a gran voce che la riorganizzazione fosse accompagnata da investimenti organizzativi e occupazionali, abbiamo continuato a denunciare tutte le storture organizzative che le riforme hanno prodotto, ci siamo opposti alla deriva propagandistica della falsa valorizzazione tentando di rappresentare la condizione reale di caos sovrapposto al declino strutturale dei cicli lavorativi, siamo stati insieme a chi denunciava l'attacco al sistema di tutela del patrimonio e siamo stati protagonisti in una miriade di iniziative tese a difendere le condizioni di tutti i lavoratori, a partire da quelli che maggiormente hanno subito condizioni di sfruttamento. Abbiamo subito un

grave attacco ai diritti costituzionali dei lavoratori, a cui è stato ignominiosamente limitato il diritto di sciopero con motivazioni pretestuose e tramite un decreto legge e abbiamo contrastato la manomissione autoritaria



del Codice Etico, facendo sanzionare dai giudici il comportamento antisindacale che in esso ha trovato giustificazione. Abbiamo combattuto la privatizzazione strisciante e denunciato il progressivo arretramento delle gestioni pubbliche a favore di quelle private, tramite le forme indirette che quasi sempre comportano benefici e profitti ai privati e costi di gestione a carico dell'erario pubblico. Abbiamo proseguito a fare la contrattazione integrativa e la abbiamo costantemente indirizzata al confronto sui processi riorganizzativi, mantenendo e addirittura potenziando condizioni di confronto che la norma ci voleva sottrarre.

Ma tutto questo sforzo non è stato sufficiente: ancora oggi ci troviamo in mezzo al guado di una riorganizzazione incompleta ed in una situazione prolungata di transitorietà che determina disorientamento e paura tra i lavoratori, soggetta alla mutevolezza di un quadro politico contrassegnato dall'attuale incertezza.

LA NUOVA STAGIONE

L'entrata in vigore del nuovo CCNL rappresenta per noi una grande opportunità per aprire una fase nuova della contrattazione integrativa. Il rafforzamento dei diritti negoziali, l'ampliamento e il rafforzamento del sistema delle tutele dei lavoratori, la valorizzazione della contrattazione delle RSU, la possibilità di incrementare le risorse economiche del salario accessorio e della formazione sono conquiste che devono essere ricomprese e consolidate in un nuovo Contratto Integrativo.

IL MINISTERO CHE VOGLIAMO

La necessità di una rivisitazione profonda dei processi di riorganizzazione avviati nell'ultima legislatura appare come una condizione imprescindibile se si vuole dare prospettiva di ripresa di efficacia dei servizi. Per fare questo occorre una progettualità concreta che parta dalle esigenze di miglioramento che provengono dai vari settori di attività e su questo modellare gli strumenti organizzativi adeguati. Per questo la nostra idea fondamentale è che si deve arrivare ad una ricomposizione dei cicli afferenti alla tutela ed alla valorizzazione.

Tramite un profondo ripensamento del sistema dei Poli Museali Regionali, che si stanno rivelando un pessimo investimento organizzativo, l'estensione del modello di autonomia con capacità di spesa al sistema della Soprintendenze, la riduzione dei Musei autonomi con riferimento in particolare alla ricomposizione delle aree archeologiche di Roma e Napoli in un unicum organizzativo, la ridefinizione dei compiti dei Segretariati regionali nell'ottica delle funzioni di coordinamento e controllo, la semplificazione della struttura centrale rispetto alla proliferazione di Direzioni Generali, il rafforzamento organizzativo dell'autonomia del sistema degli Archivi e la restituzione dell'autonomia alle Biblioteche annesse ai Poli ed ai Musei autonomi, e l'applicazione uniforme a tutti i musei degli standard organizzativi previsti dalla norma.

Noi pensiamo ad un sistema integrato dei cicli di tutela e valorizzazione, ad una rinnovata autorevolezza istituzionale del sistema delle Soprintendenze, delle Biblioteche e degli Archivi, ad una modernizzazione organizzativa che abbandoni prassi obsolete e sovrapposizioni burocratiche e riveda il proprio fabbisogno professionale.

Questo comporta investimenti di risorse economiche nella ricerca, nella digitalizzazione e nella tutela e l'acquisizione di nuove risorse umane, anche ampliando la dotazione organica laddove necessario, superando lo strumento della pianta organica per approdare al concetto di programmazione delle necessità assunzionali (fabbisogno triennale).

UNA NUOVA STAGIONE CONTRATTUALE

Il nuovo CCNL consegna alla contrattazione integrativa l'importante compito di attuarne i principi e ristabilisce le prerogative che le leggi Brunetta aveva cassato. Una grande opportunità che noi intendiamo cogliere sino in fondo arrivando alla definizione di un nuovo Contratto Integrativo che mantenga e rafforzi gli

strumenti del Contratto attuale, dando sempre più centralità alla contrattazione sull'organizzazione del lavoro. Questi gli obiettivi:



UN PROGRAMMA PER IL LAVORO

Serve anzitutto l'occupazione.

Le battaglie portate avanti negli scorsi anni hanno prodotto certamente risultati significativi per l'occupazione. Le recenti assunzioni e quelle ancora in corso dei 1000 funzionari tecnici e di 107 funzionari amministrativi, la prossima emanazione di un concorso per 507 assunzioni nell'area seconda sono certamente risultati significativi anche se del tutto insufficienti.

L'età media anagrafica elevata (55 anni) dei lavoratori determina un massiccio flusso di uscite per cessazioni nel medio periodo (circa 2500 entro il 2020). Pertanto occorre uno sforzo di programmazione adeguato che si ponga l'obiettivo di parificare la dotazione organica teorica a quella di fatto.

Per ottenere ciò occorrono almeno 3500 assunzioni nel prossimo triennio.

Contestualmente è necessario operare un restyling della dotazione organica, rimodularne i fabbisogni professionali all'interno delle singole aree e incrementando la dotazione dell'area terza.

Per tale motivo serve portare a compimento i processi relativi ai passaggi di area e definire nuove fasi di riqualificazione professionale del personale interno.

Riqualificazioni e percorsi professionali

La questione professionale è sicuramente un problema che investe il personale interno ed è figlia di una storica sottovalutazione dei fabbisogni professionali, in particolare nei cicli ad alta qualificazione e specializzazione. Per questo occorre mettere al centro della nostra azione programmatica questi obiettivi:

- Una revisione degli organici interni che miri all'incremento delle dotazioni sulla base dei fabbisogni che emergono dai processi di riorganizzazione. Questo significa riequilibrare le previsioni nella distribuzione tra le tre aree, portando a completamento la procedura dei passaggi orizzontali tra i profili, incrementando l'area terza e ridimensionando fortemente la prima, in previsione dell'evoluzione del sistema ordinamentale, e prevedere un aumento anche oltre il limite previsto laddove si evidenziano delle forti e croniche insufficienze;
- L'attuazione dei processi di riqualificazione professionale, a partire dalla conclusione di quelli iniziati nel 2007. Occorre definire un processo periodico che offra opportunità di crescita professionale in modo contestuale ai processi di assunzioni dall'esterno. Per fare questo è prioritario sanare le situazioni rimaste pendenti, che peraltro concorrerebbero al riequilibrio dei fabbisogni assorbendo il soprannumero in area prima e determinando le condizioni per l'ampliamento dell'area terza. Allo stesso tempo vanno messi a regime con cadenze annuali le progressioni interne alle aree;
- La revisione dei profili professionali. Un processo che seguirà le indicazioni provenienti dal lavoro della Commissione paritetica ARAN OO.SS. prevista dal nuovo CCNL, ma che è centrale per la varietà e la complessità dell'insieme delle professionalità presenti nei cicli lavorativi del Ministero. Fatto che determina la necessità di un costante aggiornamento dei contenuti professionali dell'ordinamento, al fine di dare aderenza alle esigenze di ammodernamento dei cicli lavorativi e di qualificazione delle prestazioni dei lavoratori. Un lavoro di revisione che è stato appena abbozzato nell'ultimo anno, e che in prima battuta riguarda la necessità di garantire le specializzazioni nel profilo di assistente tecnico, l'esigenza di qualificare le prestazioni connesse al ciclo dell'offerta

culturale sia in seconda che in terza area, l'eventuale individuazione di nuovi profili professionali più funzionali ai cicli integrati di tutela/valorizzazione;



- L'incremento e la qualificazione delle risorse destinate alla formazione. Il piano di formazione ministeriale ha introdotto un sistema di acquisizione di crediti formativi da spendere come opportunità di crescita professionale. Un fatto positivo che però cozza con una programmazione asfittica nelle risorse che mira prevalentemente ad una formazione a distanza tramite l'utilizzo delle modalità di connessione remota, nonché con un'attuazione a macchia di leopardo legata a scelte dirigenziali assai lontane dallo spirito del sistema dei CFP. Appare pertanto prioritario assicurare che vengano destinate alla formazione tutte le risorse necessarie a partire dal 1% del montante salariale previsto dal nuovo CCNL. E coinvolgere, nelle fasi di definizione e di attuazione dei programmi di formazione, tutti i livelli di confronto negoziale, a partire dall'Organismo per l'Innovazione previsto dall'art.6 del CCNL per finire al ruolo centrale che su questa materia deve assumere la contrattazione RSU.

Basta esternalizzazioni selvagge, garantiamo i diritti di tutti

La deregolamentazione del mercato del lavoro è un fenomeno progressivo ed apparentemente inarrestabile. Il ricorso alle esternalizzazioni per la copertura dei fabbisogni interni depauperati dai blocchi del turn over è divenuta condizione strutturale all'interno dei luoghi di lavoro ed i tagli al bilancio hanno prodotto in questi anni un peggioramento pesante delle condizioni normativo-salariali, fino a determinare modalità di autentico sfruttamento contrassegnate mediaticamente dalla vicenda dei falsi volontari scontrinisti. Per tale motivo occorre rafforzare gli strumenti di controllo e monitoraggio di questi fenomeni nel sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli. Questo comporta la necessità di definire protocolli di intesa che regolino il ricorso al lavoro esterno riconducendolo entro limiti fisiologici e assicurino condizioni dignitose nei trattamenti economico/normativi dei lavoratori, evitando il ricorso alle logiche di massimo ribasso negli appalti. Tali prerogative devono coinvolgere in primis le nuove RSU, che dovranno essere dotate di strumenti che rafforzino la capacità di rappresentare tutti i soggetti che operano all'interno del luogo di lavoro, indipendentemente dalla tipologia dei loro rapporti di lavoro. In questo contesto la contrattazione nazionale dovrà definire, all'interno dell'Organismo per l'Innovazione, forme generali di controllo sia rispetto ai fenomeni di dumping contrattuale che in relazione all'utilizzo della società in house, la Ales s.p.a., di cui va limitato il ricorso pervasivo come serbatoio occupazionale di riserva, a costi maggiorati per l'Erario statale.

CONTRATTAZIONE, SALARIO E DIRITTI

In questi anni siamo riusciti a difendere e persino incrementare il salario accessorio a disposizione dei lavoratori. Ricordiamo i 5 milioni di euro extra FUA che si destinano al finanziamento integrale del Piano annuale di Valorizzazione, i 4 milioni ottenuti come incremento delle risorse fisse nell'ultima legge di assestamento di bilancio ed il puntuale reimpiego di tutte le economie che si registrano a consuntivo. Questo ha consentito la prosecuzione del finanziamento dei progetti locali e lo svolgimento di progressioni economiche di cui hanno beneficiato, dal 2010, circa 16 mila lavoratori senza che questo comportasse alcuna riduzione del salario di produttività e legato alle indennità per le turnazioni.

Un risultato che adesso ci pone nelle condizioni di operare al meglio nella nuova stagione contrattuale. Nel prossimo triennio occorre completare alcuni processi in atto, rivedere e aggiornare i vecchi accordi di produttività, applicare le norme previste dal nuovo CCNL. In particolare:

1. Definire le modalità di incremento annuale del FUA, con particolare riferimento alle somme variabili derivanti da risparmi di spesa, che sono risorse mai recuperate alla disponibilità del Fondo ed a quelle spese per le progressioni economiche del personale cessato. Ampliare le possibilità di utilizzo di risorse extra Fua in riferimento ai piani di valorizzazione ed all'utilizzo pieno del plafond dello straordinario. Garantire quote adeguate di risorse FUA alla contrattazione RSU;
2. Completare nel 2018 il processo di progressioni economiche del 2010 riconoscendo a tutto il personale un almeno un avanzamento economico nel periodo di blocco dei CCNL. Dal 2019 determinare cadenze annuali nei processi di avanzamento economico sulla base dei criteri previsti dal nuovo CCNL;
3. Rivedere i progetti nazionali di apertura prolungata e di produttività ed efficienza adeguandoli alle nuove condizioni organizzative, in particolare riferite alla impossibilità di mantenere uno standard uniforme per tutti gli Uffici e alla riqualificazione dei modi di incremento della fruizione e dell'offerta dei servizi culturali ad essa connessi. Tutto questo mantenendo e incrementando i livelli retributivi connessi (turnazioni, reperibilità e progetti nazionali);
4. Definire sistemi di valutazione della produttività seri, congrui e verificabili. La valutazione deve abbandonare principi astratti e l'utilizzo della quota prevista dal CCNL deve essere parametrato ai gradi di raggiungimento degli obiettivi a livello organizzativo. In tale contesto si dovrà collocare il processo di valutazione individuale su cui operare le differenziazioni previste dal CCNL;
5. Va garantita l'applicazione in maniera certa ed esigibile di tutte le innovazioni contrattuali in materia di congedi e permessi retribuiti, di fruizione del part time, di cessione solidale delle ferie, di tutela delle malattie gravi e delle lavoratrici che hanno subito molestie sessuali nell'ambiente di lavoro. Occorre avviare, sottoscrivendo Protocolli specifici, i progetti di telelavoro e la fase sperimentale del lavoro agile, operando in stretto raccordo con il CUG e nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'Innovazione;
6. In tema di mobilità volontaria è necessario periodizzare i processi tramite la previsione di almeno un bando annuale che garantisca questa opportunità a tutti i lavoratori, sulla base di criteri predeterminati e recepiti in uno specifico accordo nazionale;
7. Vanno rivisti i criteri di attribuzione delle posizioni organizzative, ampliandone la casistica e incrementandone l'importo, nonché ponendo la loro corresponsione a carico dell'Amministrazione;
8. La qualità dell'ambiente di lavoro è indice di qualità dei servizi, in particolar modo quando si lavora in strutture complesse e caratterizzate da alti indici di rischio come i luoghi di lavoro del Mibact.. Per tale motivo vanno implementate le possibilità di verifica da parte dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza rispetto ai cicli manutentivi, alla qualità delle collocazioni logistiche degli Uffici, alla messa a norma degli impianti ed alla garanzia di sicurezza per i lavoratori ed i cittadini. E va pienamente applicata la normativa che riconosce i benefici previdenziali per esposizione ai lavori insalubri e per i lavori usuranti.

IL LAVORO NELLA CULTURA E' CULTURA DEL LAVORO

RSU 2018

**VOTA E FAI
VOTARE FP
CGIL**



