



Roma 4 settembre 2020

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL con preghiera di inoltrare  
alle delegate e ai delegati FP CGIL Mibact

### **Le sorprese agostane**

Care compagne e cari compagni,

agosto è un mese che ai beni culturali destina sempre delle sorprese ed anche quest'anno non si è certo smentita la tradizione. Si è partiti con il blitz che ha comportato la cessione della gestione di uno dei siti più significativi delle Marche al locale Comune, la Rocca di Gradara, per il quale stiamo ancora aspettando uno straccio di motivazione plausibile dal vertice politico del Ministero ed è proseguito con l'emanazione dell'art. 24 D.L. 104/2020 - Misure urgenti per la tutela del patrimonio culturale e per lo spettacolo – che ha registrato una serie di misure di un certo spessore che riguardano il Ministero in riferimento al suo piano assunzionale, misure giustificate dalla ormai insostenibile situazione degli organici del ministero che attualmente viaggiano su una percentuale di carenze del 30% rispetto al fabbisogno non dirigenziale e del 50% di quello dirigenziale.

La norma agisce su due direttrici: da un lato autorizza l'attivazione di rapporti di lavoro di collaborazione professionale con esperti ai sensi dell'art.7, comma 6, D.Lgs. 165/01, nell'ambito dei quali la norma stessa consente l'attribuzione dell'incarico di Responsabile Unico del Procedimento. Il limite del compenso viene stabilito in 40mila euro per 15 mesi ed il finanziamento previsto è di 4 milioni di euro per il 2020 e di 16 milioni di euro per il 2021, circa 625 rapporti complessivamente attivabili. Il comma 3 amplia la percentuale del ricorso ai rapporti di lavoro dirigenziali attivabili con procedure extraconcorsuali portandola dall'8 al 15%. La natura di questi incarichi è di tipo quasi fiduciario e la disposizione limita l'attribuzione di incarichi dirigenziali esclusivamente a personale in servizio nel ministero in possesso dei requisiti previsti dalla legge per l'accesso ai ruoli. La stessa prevede una sorta di ulteriore trattamento di favore finalizzato al definitivo ingresso nei ruoli dirigenziali tramite il corso concorso previsto nei commi successivi inserendo come clausola di risoluzione del contratto, che teoricamente può durare non oltre il 31 dicembre 2021, l'inserimento in posizione utile nella graduatoria di accesso al corso concorso.

I commi successivi declinano le modalità di accesso, previa un'apposita convenzione con la Scuola Superiore Pubblica Amministrazione, alla qualifica dirigenziale tecnica per corso concorso. Tramite una procedura a cui può accedere il personale interno fino ad una riserva massima del 10% dei posti messi a concorso. All'esito viene formulata una graduatoria, maggiorata del 50% rispetto ai posti resi disponibili, destinata al suo assorbimento totale con esplicito divieto di attivare nuovi concorsi sino al suo esaurimento.

Entrando nel merito di queste disposizioni non risultano per nulla convincenti le modalità di reclutamento dei dirigenti di provenienza interna che, legando quasi esplicitamente tali incarichi alla possibilità di approdare al corso concorso, prefigurano una sottile operazione di spoil system, considerata la natura fiduciaria di tali incarichi. In sostanza il rinnovamento della classe dirigente interna, reso ineludibile dal fattore anagrafico, si attua in parte su modalità di scelta e di selezione poco trasparenti e molto condizionate da criteri discrezionali e fiduciari. In particolare appare un precedente pericoloso l'ampliamento, sia pure per un tempo limitato, della percentuale dei rapporti ex art.19, comma 6, del D. Lgs. 165/01 e la norma che lega questi rapporti di lavoro all'inserimento nella graduatoria del corso concorso, che produce un legame singolare e poco trasparente tra l'incarico fi-



duciario e la sua successiva possibile stabilizzazione. Stabilendo peraltro una quota minima del 10% a favore del personale interno. Quota del tutto insufficiente e che probabilmente sarà quasi interamente ricoperta da chi ha avuto un incarico fiduciario.

Per quanto riguarda il ricorso alle collaborazioni esterne appare di assai dubbia legittimità la previsione di affidamento dell'incarico di RUP a soggetti estranei all'amministrazione, in palese contrasto con quanto previsto dall'art.31 del Codice Appalti che prevede l'esclusivo ricorso a professionalità reperibili negli organici interni. In sostanza le responsabilità connesse alla funzione, per le implicazioni evidenti relative al ruolo di rappresentanza di interessi pubblici, per la norma primaria non possono che essere attribuibili a dipendenti pubblici e non a soggetti estranei ancorché titolari di una collaborazione professionale temporanea con l'Amministrazione. Anche in questo caso si determina un precedente pericoloso poiché si assimilano compiti esclusivi dei dipendenti pubblici a prestazioni professionali temporanee a cui si può ricorrere solo a determinate condizioni dettate dalla legge. Di conseguenza non ci sorprende più di tanto la loro dimensione numerica, il ricorso a queste tipologie di rapporto di lavoro è pratica storicamente diffusa nel Ministero, malgrado la sottostima evidente dei dati ufficiali. Ci preoccupa invece, e molto, questa impropria equiparazione nell'esercizio di delicate funzioni pubbliche, tra dipendenti pubblici e privati.

Quindi a noi queste disposizioni sembrano una toppa che non risolve nulla e che invece interviene disinvoltamente su principi essenziali relativi alle modalità con cui si fanno le selezioni pubbliche ed all'esercizio delle responsabilità amministrative.

Quello che invece rimane tutto intero è il problema relativo alla progressiva sparizione del personale interno e quello derivante dai gravi ritardi, solo in parte giustificabili con l'emergenza COVID, che stiamo registrando rispetto all'attuazione del piano assunzionale. Che, bisogna sempre ricordarlo coprirà, entro la fine del 2021 ed ammesso che venga espletato in tempi accettabili, si e no il 40% delle carenze che si determineranno entro quella data, così come ci illustrano i dati pubblicati dal Ministero.

**Questo è il nodo centrale, che non si risolve con le toppe a colori, ma con un piano straordinario di occupazione che si ponga l'obiettivo di risolvere una volta per tutte la questione ineludibile del ricambio generazionale.** Un piano che sia accompagnato da una corretta determinazione del fabbisogno professionale e revisione delle dotazioni per area che contenga e non rincorra le esternalizzazioni nei cicli interni più qualificati, dalla vigilanza ai profili tecnico-amministrativi ed a quelli scientifici.

Su questo abbiamo chiesto di confrontarci e noi alcune proposte le possiamo avanzare da subito: l'anticipo delle risorse maturate con le cessazioni per quota 100 e anticipate avvenute nell'anno precedente, la disponibilità di ulteriori risorse straordinarie, il conseguente ampliamento dei numeri della programmazione assunzionale a partire dal 2021, la previsione di riserva di posti per gli interni e per i contratti flessibili che hanno maturato i requisiti ex legge Madia, la stabilizzazione dei tempi determinati con un percorso normativo ad hoc.

Queste proposte le avvieremo non appena, come promesso, verrà convocato il tavolo politico sul tema e, alla prossima, faremo invece il punto sulle questioni contrattuali sul tappeto che hanno pari urgenza di definizione.

Cari saluti

Claudio Meloni  
FP CGIL Nazionale Mibact