



Cara/o collega,
si è svolta oggi una riunione tra Amministrazione e OO.SS.

IPOSTESI DI ACCORDO FONDO DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA A.F. 2019

È stato affrontato l'argomento dell'ipotesi di accordo per il Fondo Dirigenti Anno 2019, per la quota del Fondo relativa alla retribuzione di risultato pari ad € 2.479.159,37. La bozza di accordo ricalca quanto definito per il 2018, anche per la retribuzione aggiuntiva per incarichi ad interim. Su questo ultimo punto è emersa la necessità di rivedere proprio la quantificazione della retribuzione aggiuntiva legata agli interim. Il tema è stato rimandato ad una successiva riunione per permettere un maggiore approfondimento rispetto al recepimento del nuovo contratto delle Dirigenza 2016-2018, in particolare per le previsioni dell'art 28 del CCNL.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO 2019-2021

Ci è stata data l'informativa sul piano triennale dei fabbisogni che alleghiamo per completezza d'informazione. Il piano dei fabbisogni tiene conto della revisione della dotazione organica in seguito al DPCM 169/2019. È evidente che ad una lettura superficiale, avendo ricevuto il materiale poche ore prima della riunione, il piano presentatoci è del tutto insufficiente rispetto alla carenza organica. Sono state previste circa 4330 assunzioni per il comparto nel triennio (alcune già effettuate, altre ancora lontane dal realizzarsi) a fronte di una scopertura di organico che a fine 2021 sarà di circa 8000 unità, così come certificato dalla stessa Amministrazione. Discorso identico per i Dirigenti: sono previsti concorsi per 53 Dirigenti di II fascia, a fronte però di una scopertura che per fine 2021 prevede una scopertura di circa 90 dirigenti.

Oltretutto manca completamente la previsione dei nuovi passaggi tra le aree. È necessario inserire anche questa previsione all'interno del piano. È un tema sul quale non intendiamo fare passi indietro e siamo pronti ad aumentare la vertenzialità con l'Amministrazione. Sul punto abbiamo richiesto all'Amministrazione di programmare quanto prima un incontro con il vertice politico, perché è indispensabile capire le intenzioni della parte politica rispetto a questa cronica carenza di organico che, a nostro giudizio, deve essere sanata quanto prima.

La dott.ssa Conversano ha evidenziato nel proprio intervento che questo atto amministrativo, che verrà emanato dal Ministro, sarà aggiornato poi con una nuova previsione per i trienni 2020/22 e 2021/23 che permetterà all'Amministrazione di intervenire anche recependo le segnalazioni di parte sindacale, sia per i passaggi tra le aree che per l'assorbimento del personale precario. Abbiamo ricordato che l'obiettivo deve essere il pieno completamento dell'organico previsto.

Rispetto al piano dei fabbisogni poi l'urgenza di tutti è capire tempi e modi di svolgimento dei concorsi e quindi delle assunzioni, a partire da quelli in essere (bando per 1052 AFAV e bando per 500 Operatori). Ancora più urgente è invece capire la programmazione ed il cronoprogramma dei concorsi ancora da bandire. Questo punto è fondamentale perché il piano dei fabbisogni presentato non rimanga solo su carta ma si concretizzi in assunzioni reali.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Ci è stata data poi l'informativa sul piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020-2022 che alleghiamo. Sul punto particolare attenzione è stata posta su alcuni temi, in modo particolare smart-working e co-working, istituti che devono diventare strutturali oltre

quanto fatto in emergenza Covid-19. Riteniamo poi che sul tema delle convenzioni si possa fare uno sforzo maggiore, anche in termini economici da parte dell'amministrazione per il welfare aziendale, che vada oltre le proposte in tema di "fitness e wellness" e che possa favorire il personale del MiBACT anche con polizze assicurative legate alla salute, ad esempio. Argomento importante il CUG, organismo partecipativo che potrebbe fare molto e su cui l'Amministrazione dovrà intervenire anche attraverso una revisione dei componenti e un rilancio dell'azione dello stesso. Molto interessante, tra le azioni di contrasto alla violenza di genere e alle situazioni di disagio causate da molestie morali e psico-fisiche correlate all'ambiente lavorativo, la realizzazione di un Progetto antimobbing: sul tema abbiamo dato ampia disponibilità a dare il nostro contributo.

Sull'attuazione di questo piano abbiamo chiesto all'Amministrazione un maggiore coinvolgimento dell'Organismo paritetico dell'Innovazione che certamente può dare il proprio contributo in termini proposte e soluzioni.

A margine della riunione tra le varie ed eventuali abbiamo segnalato alcune criticità sulla consegna delle card dei buoni pasto (ad esempio in Sicilia), sulla nota per l'eliminazione in Europaweb della causale che consentiva il cambio di consegne e sulla necessità di avviare subito, ad inizio 2021, le procedure per il conferimento delle posizioni organizzative 2021 al fine di consentire l'espletamento degli interPELLI. Su questi argomenti l'Amministrazione ci darà riscontro quanto prima.

Cogliamo l'occasione di questo comunicato anche per augurarvi un sincero augurio di felice anno nuovo. Cordiali saluti.

Roma, 30 dicembre 2020.

FP CGIL
Claudio Meloni

CISL FP
Giuseppe Nolè
Valentina Di Stefano

UIL PA
Federico Trastulli