

Roma, 7 settembre 2021

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

La conversione in legge del D.L. 80/2021 e i Beni Culturali: le misure previste per l'attuazione del PNRR

Care compagne e cari compagni, care colleghe e cari colleghi,

La conversione in legge 113/2021 del decreto legge 80/2021 ha portato alcune novità specifiche per il MIC, contenute nell'art. 1bis, che si aggiungono alle altre già rilevanti previste nel decreto legge. L'art.1 bis, nel regolamentare le misure ritenute necessarie all'attuazione del PNRR, interviene con tre novità sostanziali:

la prima riguarda un intervento straordinario a favore del settore archivistico, con la previsione di un bando, da attuarsi con le modalità semplificate previste dalla recente normativa che semplifica i concorsi pubblici per l'assunzione a tempo determinato per l'assunzione di 270 funzionari archivisti a tempo determinato. Nelle more dell'attuazione del bando il ministero può ricorrere all'assunzioni di collaboratori esperti del settore fino al 31 dicembre 2023 con un spesa complessiva di 5 milioni di euro ripartite in tre annualità con le modalità selettive già adottate per le precedenti assunzioni di questo tipo. La situazione del settore archivistico è quella che è per cui questi interventi rappresentano una boccata di ossigeno, a fronte delle carenze al riguardo che registra ancora oggi il piano assunzioni ordinario. Ma quello che non si comprende è il ricorso pervasivo al precariato e non ad assunzioni a tempo indeterminato, considerato che il fabbisogno riconosciuto è dovuto a carenze strutturali e non temporanee. Anche in relazione al fatto che questa misura, insieme a tutte le altre di seguito, è finanziata con fondi interni al bilancio ministeriale e non con quelli derivanti dal PNRR; Un'altra novità contenuta nella norma è l'ulteriore scorrimento della graduatoria dei passaggi di area dalla Prima alla Seconda Area e dalla Seconda alla Terza per un 20% dei posti utili in graduatoria per ciascun profilo. Una buona notizia, certamente, ma non riteniamo che questo possa essere considerato come il percorso conclusivo per quel che riguarda le riqualificazioni interne del personale. Il DL 80, grazie ad una norma fortemente voluta dalla FP CGIL, sblocca finalmente i percorsi di riqualificazione del personale interno sganciandoli dall'obbligo di prevedere le assunzioni dall'esterno e prevedendo modalità più ampie di valutazioni comparative dei titoli di accesso. Questa norma, unitamente alla previsione, contenuta nella stessa legge, dell'istituzione di una quarta area per le alte professionalità, la cui regolamentazione è rinviata alla contrattazione collettiva e di conseguenza è uno dei punti di discussione del confronto in atto all'ARAN sulla riforma dell'ordinamento professionale, apre nuovi scenari relativamente al riassetto delle professioni e degli inquadramenti all'interno del MIC prefigurando un quadro di opportunità nuove e soprattutto rimette al centro la questione dei passaggi di area che, ricordiamolo, è tema che deve essere ancora affrontato sul tavolo tecnico;

Ancora: c'è un finanziamento aggiuntivo alla società in house ALES di 5 milioni annui fino al 2026 per le attività di supporto alla realizzazione del PNRR. Un intervento che si somma agli altri già previsti in provvedimenti precedenti e che sta man mano conducendo la società in house a diventare il vero deus ex machina del MIC. Ovvero uno strumento sempre più potente in mano alla direzione politica di turno che ormai sostituisce settori sempre più importanti delle attività svolte dall'organico interno ministero;

Infine c'è l'ampliamento di un ulteriore terzo della percentuale del 15% degli incarichi dirigenziali "fiduciari" (ex art.19, comma 6 del D. Lgs. 165/01 ed il prolungamento dei termini di vigenza della norma, che ampliava questa possibilità al 15%, fino al 31 dicembre 2022. Noi, con buona pace del



Capo di Gabinetto, siamo tra quelli che già ritennero sbagliato profondamente il precedente ampliamento. Se uniamo queste percentuali a quelle già in vigore per la selezione dei Musei autonomi, possiamo tranquillamente affermare che un 40% delle nomine dirigenziali che si fanno nel ministero sono di tipo fiduciario. Insomma uno spoil system generalizzato che poco o nulla ha a che fare con il principio di terzietà e che espone questa pubblica amministrazione alle scorrerie del politico di turno. Tanto più che la stessa legge di cui parliamo amplia al 30% la possibilità di accesso alla dirigenza per il personale interno, ridefinendo un quadro di opportunità che dovrebbe coerentemente prevedere percorsi selettivi e non incarichi ad personam.

In conclusione non ci sembra di vedere particolari novità nel modus operandi del ministero in questa fase, per questo noi insistiamo affinché si riparta dal piano assunzioni ordinario e si indirizzino in quella direzione le risorse necessarie ed anche quelle straordinarie. Piano che sembra andare a rilento mentre invece l'organico interno prosegue il suo inesorabile declino. Da questo punto di vista occorre rilanciare con forza le nostre istanze: un ampliamento del piano assunzioni che si ponga come obiettivo di medio periodo l'intera copertura del fabbisogno previsto, anche sulla base di una sua opportuna rivisitazione; l'eliminazione delle sacche di precariato tramite l'applicazione dei percorsi di stabilizzazione previsti dalla legge Madia e l'avvio di un piano straordinario di riqualificazione del personale coerentemente alla regolamentazione contrattuale che verrà fuori dal nuovo CCNL.

Su questi temi, ma non solo, l'autunno si preannuncia caldo.

Saluti

Claudio Meloni
FPCGIL Nazionale
Ministero della Cultura