

Roma, 20 ottobre 2021

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

Poche frettolose risposte dalla Direzione politica

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

dal resoconto unitario della riunione di ieri risulta evidente la scarsità di risposte su alcuni temi assai importanti, in particolare sul piano assunzioni e di revisione dei fabbisogni, che diventa sempre più un argomento di vitale importanza per il Ministero. Mentre qualche risposta in più è venuta rispetto allo smart working.

Rispetto al piano assunzioni le nostre richieste erano incentrate su due questioni: la richiesta di informazione preventiva rispetto alla predisposizione del Piano dei fabbisogni 2020/22 e se e quali soluzioni straordinarie sono allo studio per affrontare la sfida del PNRR. Entrambe le questioni sono rimaste senza risposta, i nostri interlocutori avevano fretta in quanto era in procinto un Consiglio dei Ministri, ma dal Capo di Gabinetto ci saremmo attesi un utilizzo più proficuo dei pochi minuti impiegati per rispondere al tavolo sindacale. E allora le riproponiamo in questa sede, motivandole:

la necessità di avere una informazione preventiva sul nuovo Piano dei fabbisogni riguarda la nostra esigenza di conoscere la rimodulazione di numeri e opportunità, alla luce dei budget disponibili, ed a partire dalla stabilizzazione dei tempi determinati fino alle riserve per i contratti flessibili, a quelle per il personale interno ed all'ampliamento dei numeri sia per i concorsi in fase di espletamento che per quelli in via di programmazione. Non avere contezza di questi dati, o meglio averla solo a babbo morto, non aiuta a dare un segno concreto al confronto politico sindacale. Perché se il confronto con la Direzione politica deve avere il segno di una contrapposizione ideologica tra chi attacca e chi difende le scelte gestionali, allora diventa inutile perdita di tempo per tutti. A noi interessano invece risposte sul piano degli investimenti organizzativi e di risorse umane che ridiano fiato e gambe ad una situazione pericolosamente asfittica. Sempre per restare sul tema delle emergenze abbiamo ribadito che non è possibile pensare di affrontare la sfida del PNRR con la classica logica dello scaricabarile. Di conseguenza il problema non è più aver pensato di istituire la Soprintendenza unica nazionale, che ormai è reale, quanto il fatto di aver creato una scatola vuota che rischia di essere il duplicato, con tutti gli aggravii dei carichi lavorativi immaginabili, di una struttura già preesistente. Se questo è il modo con cui si pensa di raggiungere gli obiettivi del PNRR, stiamo freschi.

Più articolata è la dinamica del confronto sullo smart working. Intanto perché la Circolare emanata fissa alcuni principi a cui i dirigenti sul territorio dovrebbero attenersi. Ovvero il mantenimento della percentuale del 30% di personale in lavoro agile e la rimodulazione degli accordi vigenti in conseguenza della emanazione delle linee guida e della regolamentazione in contrattazione collettiva. Noi abbiamo chiesto di ripartire dall'accordo sperimentale integrato con ulteriori clausole derivanti dall'accordo sullo smart emergenziale, tramite un accordo ponte che possa traghettare il lavoro agile oltre l'auspicabile fine della fase emergenziale e fino alla stipula del nuovo CCNL che certamente regolerà il lavoro da remoto integrandolo nella disciplina contrattuale del rapporto di lavoro. Ed abbiamo chiesto una riflessione programmatica su un piano di investimenti destinato alla digitalizzazione delle prassi amministrative interne tramite la creazione delle infrastrutturazioni digitali e le forniture tecnologiche necessarie ed oggi quasi inesistenti (ricordiamo che solo l'1% del personale lavora con strumenti digitali forniti dall'amministrazione). Abbiamo quanto meno ottenuto



l'impegno del Segretario Generale a riaprire il confronto dopo l'emanazione delle linee guida governative. Per quanto riguarda infine quanto sta avvenendo in modo puntiforme sul territorio, ovvero disposizioni di singoli dirigenti che impongono un rientro generalizzato in presenza, lo abbiamo segnalato e sottolineato che tali disposizioni non sono affatto conformi alle indicazioni provenienti dal Segretario Generale. Questo va ricordato ai Dirigenti tramite opportune richieste di convocazione, anche in relazione alla verifica ed all'aggiornamento degli specifici protocolli di sicurezza e tenendo conto della necessità di mantenimento fino al 31 dicembre delle tutele, a partire dallo smart working emergenziale, in capo ai lavoratori fragili.

Una ulteriore specificazione riguarda il green pass: abbiamo sollevato il problema delle responsabilità connesse alle fasi di controllo negli accessi ai luoghi di lavoro evidenziando che la normativa introdotta in materia le identifica in modo preciso nei Dirigenti datori di lavoro, che possono esercitare un potere di delega, ma tenendo conto delle responsabilità connesse alla gestione di dati sensibili. Quindi non vanno bene le deleghe generiche al personale di vigilanza che ci sono state segnalate, ma l'esercizio di delega deve individuare in modo corretto la procedura prevista e le professionalità che intervengono sul sistema di controlli adottato, distinguendone le responsabilità connesse anche per gli aspetti sanzionatori previsti dalla legge.

Da ultimo attendiamo con ansia l'esito dell'iter di certificazione del Fondo 2021, che ci è stato segnalato essere in visione all'Ispettorato competente della Ragioneria Generale ma su cui incombe la scadenza dell'esercizio finanziario. Nei prossimi giorni avremo i riscontri anche del promesso intervento politico ma sia chiaro che noi non accetteremo alcun ulteriore rinvio.

Vi terremo informati degli sviluppi

Saluti

Claudio Meloni
FP CGIL Nazionale Ministero della Cultura