



## PIATTAFORMA RSU MIC 2022

### **IL MINISTERO DELLA CULTURA AD UN BIVIO**

#### **POCA OCCUPAZIONE E ORGANICI RIDOTTI ALL'OSSO**

sono stati quattro anni estremamente difficili, di cui gli ultimi due attraversati dalla pandemia che ha comportato una forte riduzione dei servizi culturali. La chiusura dei luoghi della cultura durante i periodi di lockdown ha paradossalmente nascosto l'aggravarsi dei problemi dovuti al progressivo forte calo degli organici interni, che ormai tende a raggiungere la metà del personale previsto. La ripresa delle attività ha svelato la drammatica situazione degli Uffici sul territorio, mentre i concorsi in atto registrano ritardi ingiustificabili, non solo dovuti alla pandemia, ma anche alle farraginosità burocratiche dei meccanismi autorizzativi ed alla centralizzazione delle procedure in capo ad organi esterni al Ministero.

#### **IL MIC E IL PNRR**

Su questa situazione di grave crisi organizzativa si innesta la sfida del PNRR, per il quale il Ministero è chiamato a spendere 6 miliardi e mezzo di euro entro il 2026. Una sfida importante che vede il MIC impegnato in una battaglia in difesa del paesaggio a fronte dei gravi tentativi di esclusione dai procedimenti autorizzativi che si sono registrati in modo trasversale anche da settori interni al Governo. Il problema vero a questo punto è la sostanziale incapacità organizzativa ad affrontare una sfida così complessa e il ridondante carico aggiuntivo piomba addosso ai pochi lavoratori rimasti nel ciclo della tutela, senza alcun investimento significativo da parte dei vertici del ministero.

#### **UNA RIORGANIZZAZIONE INTERMINABILE**

La riforma avviata dal Ministro Franceschini si traduce in una sequenza interminabile di interventi che continuano ad incidere sulla carne viva dell'organizzazione ministeriale. Gli ultimi provvedimenti hanno portato a 43 i musei autonomi, operato una ulteriore sottrazione di aree archeologiche alle Soprintendenze e ridefinito ancora una volta gli assetti degli Uffici territoriali. La separazione artificiale che si è determinata tra i cicli dedicati alla tutela e quelli volti alla valorizzazione ha prodotto la moltiplicazione di strutture complesse, molte delle quali stazioni appaltanti, a cui non corrispondono investimenti organizzativi adeguati sul piano dei fabbisogni professionali che la stessa riorganizzazione esige. Il risultato è un generale impoverimento delle strutture operative, il mancato decollo delle autonomie ad eccezione dei grandi attrattori, una ulteriore mortificazione del patrimonio museale diffuso sul territorio. In questo contesto si assiste ad un ulteriore inaccettabile marginalizzazione dei sistemi dedicati alla tutela – Archivi, Biblioteche, Soprintendenze e Istituti Centrali – dove, insieme alla grave carenza di personale, si sconta un generale ritardo nei processi di innovazione organizzativa dovuti ad una concezione delle semplificazioni procedurali tutta finalizzata a limitarne i poteri di intervento e le prerogative di tutela e pochissimo attenta ad una corretta rimodulazione dei fabbisogni organizzativi necessaria alla velocizzazione delle prassi amministrative.

## **IL MIC E LA DIGITALIZZAZIONE**

La pandemia poteva essere una utilissima occasione di operare investimenti significativi sulla digitalizzazione delle prassi amministrative. Una opportunità mancata: nelle risorse individuate per il PNRR non risultano investimenti organizzativi in tal senso e la fase di lavoro agile emergenziale, che pur ha visto coinvolta la maggioranza dei lavoratori, ha messo a nudo il drammatico gap tecnologico che pervade l'organizzazione interna. Solo l'1% dei lavoratori in smart working ha operato da remoto con strumenti messi a disposizione dall'amministrazione e ancora oggi non si rintracciano nella programmazione di bilancio risorse significative allocate per queste finalità. Manca una visione strategica rispetto ai benefici che questo servizio pubblico può portare nei cicli di tutela del patrimonio culturale ed i programmi di digitalizzazione contenuti nel PNRR sembrano essere perlopiù rivolti ad incrementare la fruizione dell'offerta culturale aumentando i costi a carico dei cittadini tramite la commercializzazione dei prodotti culturali.

## **AUMENTA LA DEREGOLAMENTAZIONE DELLE ESTERNALIZZAZIONI**

Il depauperamento progressivo degli organici interni ha prodotto ulteriori ampliamenti dei settori in cui si sperimentano forme sempre più diffuse di esternalizzazione che ormai toccano tutti i settori di attività del Ministero. Un processo accompagnato da norme specifiche come quelle che hanno prodotto la selezione dei collaboratori professionali esterni a cui il legislatore ha attribuito compiti di Responsabile Unico del Procedimento, in palese contrasto con il Codice degli Appalti, o quelle che consentono alla società in house, la ALES S.p.a. di selezionare tutte le figure professionali interne e non solo quelle previste per le funzioni di supporto. A questo si accompagna la costante pratica degli appalti al massimo ribasso, con evidenti ricadute sul costo del lavoro che contraddistinguono condizioni diffuse di bassi salari, dumping contrattuale, precarietà strutturale e sfruttamento dei lavoratori esternalizzati.

## **IL MIC E LA CONTRATTAZIONE**

Nel contesto desolante del declino apparentemente inarrestabile del Ministero la nota positiva è lo sviluppo della contrattazione integrativa, molto aiutata dal CCNL, che ha prodotto in questi anni significativi risultati per le lavoratrici ed i lavoratori. Di seguito gli obiettivi raggiunti:

- una sostanziale tenuta delle risorse del Fondo risorse decentrate. Una attenta gestione della contabilità del Fondo ha consentito di non perdere le risorse spese nel triennio 2015/18 per e progressioni economiche mantenendone intatte le capacità di spesa, anche a fronte dei tagli che le varie normative hanno prodotto nel corso degli anni con l'introduzione del tetto invalicabile del Fondo stesso;
- un trasferimento delle risorse alla contrattazione delle RSU sostanzioso e superiore alla stessa percentuale prevista dal CCNL;
- l'ampliamento delle risorse messe a disposizione per le posizioni organizzative e l'estensione della platea dei beneficiari a tutti i settori del Ministero. A questo occorre aggiungere un'indennità pari a 4.000 euro l'anno riconosciuta ai funzionari direttori di Archivi e Biblioteche per lo svolgimento di funzioni datoriali;
- l'incremento sostanzioso delle indennità di turnazione;
- l'utilizzo permanente e strutturale di risorse extra Fondo per retribuire le prestazioni ricomprese nei Piani di Valorizzazione;
- l'incremento delle indennità di amministrazione che hanno consentito di diminuire sensibilmente il gap con i valori più elevati di indennità presenti nel settore dei Ministeri;
- le stabilizzazioni del personale distaccato;
- la definizione dei passaggi orizzontali;

- la definizione puntuale dei Protocolli di Intesa sul lavoro agile, che hanno consentito una gestione corretta di questa modalità di lavoro sia nella fase sperimentale che in quella emergenziale, tutelando i diritti contrattuali e sociali dei lavoratori, compreso il riconoscimento del buono pasto;
- la gestione delle politiche di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, tramite la messa a disposizione delle RSU e degli RLS strumenti essenziali durante la fase più acuta della pandemia;
- gli ulteriori scorrimenti della graduatoria relativa ai passaggi di area.

**TUTTI OBIETTIVI RAGGIUNTI GRAZIE ALLA DETERMINAZIONE DELLA FP CGIL CHE, CON SPIRITO UNITARIO, HA SEMPRE MESSO A DISPOSIZIONE LE SUE COMPETENZE AL SERVIZIO DEI LAVORATORI.**

**PER UNA NUOVA STAGIONE CONTRATTUALE: QUALI OBIETTIVI E QUALI PROPOSTE**

la recente sottoscrizione del CCNL 2019/21 per le Funzioni Centrali apre uno scenario del tutto nuovo alla contrattazione integrativa per le significative novità in esso contenute e che riguardano tutti gli aspetti della vita lavorativa, dalla revisione dei sistemi ordinamentali professionali alla gestione delle risorse del Fondo risorse decentrate, dalla migliore fruibilità delle tutele sociali alla prima regolamentazione contrattuale del lavoro agile e del lavoro da remoto.

**Questi gli obiettivi:**

- la stipula dell'accordo di mobilità volontaria. È una delle code contrattuali ancora da definire e l'obiettivo è quello di garantire la possibilità periodica dei trasferimenti su base volontaria dei lavoratori;
- la revisione dei percorsi e dei profili professionali. L'applicazione del nuovo ordinamento professionale presuppone la revisione dei percorsi di carriera dei lavoratori e dei contenuti professionali dei profili esistenti. Il nuovo CCNL riporta la materia nell'ambito della contrattazione e questo sarà il primo importante passo per porre al centro la questione professionale, che, per la varietà dei profili esistenti, è uno dei nodi centrali che incide sulle prospettive di innovazione dei cicli organizzativi;
- l'avvio dei processi di riqualificazione giuridica dei lavoratori. Il nuovo CCNL mette a disposizione risorse importanti per i passaggi di area, una quota pari allo 0,55% calcolato sull'ammontare complessivo del costo del lavoro registrato nel 2018, da utilizzare entro il 31 dicembre 2024. Accanto a questo il Piano dei Fabbisogni 2020/2022 prevede l'accantonamento di ulteriori risorse per i passaggi di area già nel 2022. Occorre da subito avviare questi processi tenendo conto delle specificità professionali del Ministero salvaguardando le competenze e le specializzazioni dei lavoratori. La quantificazione dei passaggi dipenderà dalla quantità di risorse assegnate e riguarderà tutto il personale che attualmente si trova in Prima Area e una quota significativa del personale in Seconda;
- l'istituzione dell'Area delle elevate professionalità. Il nuovo CCNL interviene ridefinendo gli ambiti professionali di questa nuova area e prefigurando un sistema di opportunità di accesso anche per il personale interno. Occorre che la nuova area venga istituita e dimensionata già a partire dal nuovo Piano dei Fabbisogni e che, nel contempo, venga concretamente attivata la possibilità di passaggio del personale interno sulla base dei requisiti previsti dal CCNL (titolo di studio e incarichi gestionali e/o professionali) nella misura del 50% dell'organico previsto;
- l'avvio di una nuova fase di progressioni economiche. Il nuovo CCNL sblocca e periodizza le progressioni economiche. È necessario rinnovare un patto almeno triennale, ridefinire i

- criteri sulla base delle previsioni contrattuali, tramite una regolamentazione seria ed oggettiva dei meccanismi valutativi e dell'esperienza professionale;
- l'avvio di un piano di formazione straordinario del personale, tramite l'utilizzo di quota parte delle risorse aggiuntive stanziata dalla legge (50 milioni di euro), nonché l'individuazione, nei centri di spesa, di quote ulteriori di risorse nel bilancio ordinario, al fine di rispettare la previsione contrattuale che prevede la destinazione dell'1% del monte salario a tale finalità. Il piano dovrà essere incentrato sui fabbisogni concreti espressi dalle specifiche condizioni organizzative, con particolare riferimento ai processi di innovazione digitale, ai temi inerenti la qualità degli ambienti di lavoro ed alle riqualificazioni professionali;
  - l'utilizzo degli incrementi previsti dal nuovo CCNL per i Fondi risorse decentrate, nonché l'abbattimento dei tetti contabili rispetto alla possibilità di recupero di risorse fisse e variabili, per finanziare le nuove progressioni economiche e ampliare le risorse destinate alle posizioni organizzative, comprendendo anche l'individuazione delle posizioni da assegnare in area seconda;
  - il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi nella assegnazione di risorse alla contrattazione di posto di lavoro con percentuali adeguate rispetto alla ripartizione del Fondo e rispettando la piena autonomia delle scelte contrattuali delle RSU;
  - la costruzione di un sistema di valutazione della performance individuale e collettiva che elimini valutazioni meritocratiche astratte e discrezionali tramite una correlazione stretta con gli obiettivi assegnati alle unità organizzative, garantendo meccanismi di tutela effettiva dei lavoratori nel processo valutativo. In tale contesto si colloca la necessità di rivedere i progetti nazionali di efficienza e produttività e di ampliamento degli orari al fine di adeguarli al contesto organizzativo, in particolare per quanto riguarda l'apertura generalizzata a 11 ore, garantendo il mantenimento delle quote di salario accessorio;
  - l'inserimento strutturale della possibilità di lavoro agile per tutti i lavoratori tramite la piena applicazione delle previsioni contenute nel CCNL, anche per quel che riguarda le altre forme regolamentate di lavoro da remoto (coworking e telelavoro);
  - il pieno ripristino della funzionalità dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione e l'implementazione delle attività del CUG in riferimento alle politiche di genere ed al contrasto ai fenomeni di mobbing;
  - la valorizzazione del ruolo degli RLS e lo sviluppo di una cultura della prevenzione, tramite specifici cicli formativi, rispetto ai rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. In tale ambito si colloca la vertenza per il riconoscimento dei rischi derivanti dai lavori insalubri, con l'obiettivo del concreto riconoscimento dei benefici previdenziali ai lavoratori interessati e la loro regolamentazione tramite una normazione di settore;
  - la gestione del welfare contrattuale tramite un accordo che renda disponibili risorse certe e criteri trasparenti nelle modalità di accesso ai benefici;
  - l'applicazione di forme di tutela assicurativa a tutti i lavoratori impegnati in attività a rilevanza esterna tramite la previsione di specifiche risorse nel bilancio ordinario in applicazione delle previsioni contenute nel CCNL.

### **Queste le proposte contro il precariato e lo sfruttamento nei beni culturali:**

- un Piano di occupazione straordinaria che contempli il pieno utilizzo delle risorse ordinarie a disposizione dell'amministrazione, attualmente utilizzate per circa la metà del quantum disponibile, ed uno stanziamento straordinario adeguato ai fabbisogni che si dovranno determinare nell'Area delle elevate professionalità, la cui consistenza si aggiungerà all'attuale dotazione teorica. In tale contesto vanno pienamente applicate le previsioni del D. Lgs 75/2017 (Legge Madia) per quel che riguarda il riconoscimento del diritto alla stabilizzazione del personale esterno in regime di collaborazione diretta;

- una piena revisione delle politiche di esternalizzazione, tramite l'abbattimento nel ricorso ai massimi ribassi negli appalti e la piena applicazione delle clausole sociali di salvaguardia dei livelli retributivi e contrattuali nei cambi appalto. In tale contesto rivendichiamo la revisione normativa delle clausole che estendono l'esternalizzazione alle attività hard core del Ministero, tramite una progressiva reinternalizzazione delle attività strategiche, l'applicazione del CCNL Federculture alla società in house Ales s.p.a., il riconoscimento di trattamenti economici e normativi standard ed in linea con le tariffe presenti sul mercato per le prestazioni di natura professionale, l'estensione del diritto di rappresentanza a tutte le forme di lavoro presenti nei cicli produttivi del MIC.

**QUESTE SONO LE NOSTRE PROPOSTE PER DARE FORZA E SOSTANZA ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, RAFFORZARE IL DIRITTO DI RAPPRESENTANZA DELLE RSU, DETERMINARE UN CAMBIO DI PASSO NELLE POLITICHE CULTURALI, RICONOSCERE I DIRITTI DEI LAVORATORI, COMBATTERE IL PRECARIATO E LO SFRUTTAMENTO ED ESTENDERE LA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO.**

**Il Coordinamento Nazionale FP CGIL del MIC**