



Roma, 30 marzo 2023

Al Ministero della Cultura  
Gabinetto del Ministro  
Sig. Capo di Gabinetto  
Cons. Francesco Gilioli

Segretariato Generale  
Sig. Segretario Generale  
dr. Mario Turetta

DG Organizzazione  
sig. D.G. dr.ssa Marina Giuseppone

Sig. Dirigente Servizio II  
dr.ssa Sara Conversano

Oggetto: Osservazioni all'informativa sull'aggiornamento PIAO

Con riferimento all'oggetto le scriventi OO.SS., pur consapevoli che la materia rientra nell'informativa, auspicano comunque un confronto in considerazione di quello che è sempre stato un costruttivo scambio di vedute sui provvedimenti adottati nell'ambito del PIAO. Ad ogni buon fine si trasmettono le osservazioni relative ai contenuti del documento, chiedendo un formale riscontro alle richieste di chiarimento ivi contenute:

- si rappresenta preliminarmente che l'insieme delle questioni che hanno riflesso sulla innovazione organizzativa sono oggetto di confronto nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione previsto dall'art. 6 del CCNL 2019/21 e mai attivato da codesta Amministrazione. Si chiede pertanto di definire modalità di confronto ai sensi di quanto previsto dal comma 2 del citato art. 6;
- Sezione 2 – Mobility manager. L'art. 229, comma 4, del D.L. 34/2020, convertito nella legge 77/2020, prevede l'obbligo di predisposizione del Piano degli spostamenti casa-lavoro entro il 31 dicembre di ogni anno in tutti gli Uffici, con organico superiore alle 100 unità, situati in capoluoghi di regione, di provincia, in città metropolitane e in comuni con popolazione superiore alle 50.000 persone e la contestuale nomina del mobility manager. Dall'informativa ricevuta risulta che tale Piano sia stato adottato unicamente nella sede di via del Collegio Romano, mentre l'obbligo normativo risulterebbe completamente inavaso negli Uffici le cui caratteristiche corrispondono alla previsione di legge. Si chiede di sapere se nella attività sopra descritta siano stati coinvolti altri Uffici dell'Amministrazione e quali iniziative si intendono adottare per garantire la piena attuazione della norma sopra richiamata;
- Telelavoro e coworking. Nella sezione dedicata, singolarmente disgiunta dalla sezione relativa al lavoro agile, non vengono indicate le modalità attuative del decreto direttoriale n. 2065 del 17 novembre 2022, che recepisce il Protocollo di Intesa sottoscritto con le OO.SS. nazionali, limitandosi ad una mera descrizione delle modalità di accesso a tali forme di

lavoro a distanza. Si chiede di conoscere se nella versione definitiva del PIAO verranno inserite linee programmatiche finalizzate allo sviluppo ed all'ampliamento del ricorso a tali modalità di lavoro, auspicabilmente anche attraverso specifiche sessioni informative rivolte alla dirigenza e finalizzate ad abbattere pregiudizi culturali che, finora, hanno largamente impedito di diffondere questa modalità organizzativa;

- Sezione 3 – Organizzazione del capitale umano. Si ribadisce la forte preoccupazione per il grado di mancata copertura degli organici, con un dato di carenza media accertato al 31 dicembre 2022 pari al 41,8%. Preoccupazione dovuta ai ritardi che si stanno verificando nella gestione dei processi di reclutamento già autorizzati, alla insufficienza delle previsioni dei fabbisogni per quel che riguarda la copertura totale delle previsioni teoriche, al ridimensionamento della dotazione teorica a seguito dei tagli al costo del lavoro dovuti alle manovre di spending review. Il documento appare, ad avviso delle scriventi, carente per quel che riguarda una quantificazione dell'impatto del lavoro esternalizzato chiamato a sopperire alle carenze sopra descritte. Il ricorso al lavoro esterno ha avuto un aumento assai rilevante proprio in conseguenza degli effetti del blocco del turn over, ma è purtroppo assente dalla rilevazione dei fabbisogni nei termini di valutazione del rapporto costi-benefici del suo ricorso, essendo il costo del lavoro relativo imputato genericamente alle spese di funzionamento, nonché rispetto ad un dato quantificabile statisticamente. Dovrebbe invece essere compreso nella valutazione quantomeno l'organico della società in house, la ALES s.p.a., società interamente di proprietà del Ministero per il quale opera in affidamento diretto;
- Pianificazione delle future procedure di reclutamento. Per quanto riguarda gli scorrimenti di graduatorie vigenti si chiede di conoscere la ripartizione degli ulteriori 525 scorrimenti relativi alla ex Area II F2, sia per quanto riguarda l'attingimento alle graduatorie in essere che le tempistiche previste, ovvero se tali scorrimenti verranno inseriti nel DPCM relativo alle autorizzazioni del corrente anno e se riguarderanno l'esaurimento della graduatoria AFAV e lo scorrimento delle graduatorie degli Assistenti amministrativi e informatici oltre il numero dei vincitori. Per quanto riguarda gli ulteriori 447 posti previsti nell'area degli Assistenti appare opportuno, con riferimento alla richiesta di autorizzazione a bandire una nuova procedura pubblica, prevedere la copertura degli Assistenti tecnici, considerata la grave carenza presente. Sempre in riferimento alla pianificazione di ulteriori procedure, comprensive delle 700 assunzioni previste nell'Area dei Funzionari nonché in relazione agli scorrimenti di graduatorie, si chiede di utilizzare l'art.24 del D. Lgs. 150/09 in materia di riserva dei posti per il personale interno. Si chiede altresì di conoscere il motivo per il quale dalla pianificazione risultano escluse le forme di lavoro flessibili che hanno maturato i requisiti di cui all'art. 20, comma 2. del D. Lgs. 75/2017, rappresentando che codesta Amministrazione ha proceduto ad una ricognizione formale dei rapporti di lavoro in linea con i requisiti di cui alla citata normativa e pertanto sarebbe del tutto ingiustificabile la mancata attuazione dei percorsi di stabilizzazione previsti. In generale si lamenta una mancanza di risposta al precariato interno, in particolare per quel che riguarda il ricorso massivo alle collaborazioni professionali come strumento per sopperire alle carenze strutturali negli organici.
- Progressioni verticali. In riferimento alle progressioni verticali si ritiene che i contingenti debbano essere individuati in sede di confronto e sulla base di una valutazione analitica delle risorse disponibili ai sensi del comma 8 dell'art. 18 del CCNL 2019/21. In tale contesto ad avviso delle scriventi e, considerato il costo poco incidente sul montante complessivo, va considerato, ai fini del passaggio di area, tutto il personale attualmente presente in Prima Area. In ogni caso si chiede di rinviare la determinazione dei contingenti alla fase successiva al confronto sulla materia sul tavolo nazionale. Spiace constatare infine l'assenza di qualunque provvedimento che valorizzi il personale interno tramite il richiesto scorrimento delle graduatorie vigenti, utile ad aumentare l'impatto numerico delle riqualificazioni professionali, oggettivamente sottodimensionate se riferite unicamente alle progressioni

previste dal CCNL. Si chiede al riguardo un formale cenno di riscontro dal sig. Capo di Gabinetto in indirizzo.

Nel restare in attesa, si porgono distinti saluti

Claudio Meloni  
FP CGIL Nazionale MIC

Federico Trastulli  
Coordinamento Nazionale UIL PA MIC