



Alle lavoratrici ed i lavoratori del MiC

Cara/o collega,

oggi si è svolta una riunione, all'interno dei previsti dei tavoli di confronto con l'Amministrazione con all'ordine del giorno l'informativa sul Piano attuativo della formazione per l'anno 2022 - I quadrimestre 2023, Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024 e sul DM sulla dotazione organica, già oggetto di confronto lo scorso 18 agosto.

MOBILITAZIONE DEI LAVORATORI DEL MIC

L'impegno preso con i lavoratori presenti all'assemblea nazionale del 13 luglio scorso è confermato e siamo pronti a continuare la mobilitazione sino alla proclamazione dello sciopero che, come ricordate, si basava sulla necessità sia di sanare la carenza di personale che di un piano straordinario di assunzioni, sulla gestione del PNRR e per percorsi celeri di mobilità, progressioni economiche e passaggi tra le aree, senza dimenticare il lavoro da remoto quale strumento di innovazione dei servizi pubblici.

Abbiamo però oggi ricevuto alcuni segnali positivi che meritano di essere approfonditi per senso di responsabilità. In particolare con il piano Triennale dei Fabbisogni che ci è stato illustrato, l'Amministrazione ha iniziato a dare delle parziali risposte rispetto i motivi della nostra vertenza. La prossima settimana poi, ovvero martedì 4 ottobre siamo stati convocati per trattare il Protocollo sul lavoro agile e sul lavoro da remoto, con la precisazione che alcune delle richieste potrebbero essere recepite dall'Amministrazione.

In quell'occasione cercheremo di capire anche se l'Amministrazione è disponibile a concordare con le OO.SS. sindacali che hanno proposto la mobilitazione un percorso condiviso che porti in tempi brevi ad un accordo sulla mobilità, alla revisione dei profili professionali, alla definizione delle risorse per i passaggi tra le aree e, auspicando quanto prima la sottoscrizione del Fondo per l'anno 2022, anche l'avvio del ciclo di progressioni economiche. In ultimo abbiamo richiesto un confronto urgente con il nuovo Direttore Generale ABAP e Sottosegretario speciale per il PNRR sui temi noti.

Per questo motivo ci riserviamo di comunicare le ulteriori iniziative di mobilitazione, se necessarie, all'esito della riunione del 4 ottobre prossimo. In questo quadro poi auspichiamo che risposte importanti possano arrivare anche dal confronto con il nuovo vertice politico, all'esito delle elezioni dei giorni scorsi.

PIANO ATTUATIVO DELLA FORMAZIONE PER L'ANNO 2022 - I QUADRIMESTRE 2023

La DG-ERIC, nella persona del Dott. Puzoni, ha illustrato il lavoro fatto in merito alla predisposizione del piano per la formazione con l'obiettivo, in continuità con quanto perseguito negli anni precedenti, di incrementare in termini di ampiezza e varietà l'offerta formativa, declinandola sia su tematiche tecnico-scientifiche, inerenti alle attività specifiche del Ministero della Cultura, che su tematiche di interesse trasversale, connesse ai temi emergenti nel dibattito europeo e nazionale.

Per predisporre il piano la DG-ERIC, in collaborazione con la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali, ha avviato una fase di rilevazione dei fabbisogni formativi, orientata a tre principali settori di interesse per l'Amministrazione: competenze amministrativo-contabili, competenze relazionali e competenze digitali.

Il Catalogo è stato organizzato in tre aree: Area tecnico-scientifica con 20 corsi, Area trasversale con 5 corsi, Area giuridica e amministrativo-contabile, con 15 corsi. Nel catalogo poi è inserita anche l'offerta della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), con 256 corsi.

In continuità poi è stato confermato il sistema dei Crediti di Formazione Continua (CFC) che prevede l'attribuzione di crediti sulla base di parametri quali la durata, la complessità e l'eventuale presenza di una verifica finale ed un livello minimo ed un livello massimo di crediti, con l'obiettivo di facilitare un'equa distribuzione delle opportunità formative tra il personale (I area, min. 6 e max. 12 CFC; II area min. 8 e max. 18 CFC; III area min. 10 e max. 35 CFC; Dirigenza min. 15 e max. 45 CFC).

Abbiamo evidenziato le difficoltà però ad accedere alla formazione da parte del personale in particolare per mancanza di comunicazione all'interno degli istituti. Serve pertanto chiarire meglio nelle circolari chi può partecipare ai corsi e soprattutto costringere i dirigenti dei vari istituti a dare adeguata pubblicità ai diversi corsi attivati. Soprattutto bisogna garantire a tutti la partecipazione: la carenza di personale, in particolare per il settore della vigilanza, non può essere una motivazione per negare la partecipazione ai corsi.

Abbiamo chiesto anche di avere un report sulla effettiva partecipazione ai corsi per l'anno 2021 e di prevedere una implementazione dei temi legati al lavoro agile.

È evidente che nonostante l'importante sforzo della DG-ERIC, le risorse destinate alle spese di formazione del personale sono irrisorie per non dire ridicole, e questo in contraddizione con le norme e con il contratto per cui dovrebbero essere investiti diversi milioni di Euro a fronte dei 30.000 € stanziati ad oggi per la nostra formazione. In particolare abbiamo rivendicato l'esigibilità di quota parte delle somme indicate nella legge di stabilità da destinare alla formazione del personale delle pubbliche amministrazioni (50 milioni di euro complessivi) nonché forme di finanziamento aggiuntive reperibili nei bilanci delle stazioni appaltanti tramite una apposita programmazione.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024

L'attuale dotazione organica di diritto del Ministero della cultura rilevata al 31.12.2021 è di **n. 18.854** unità di personale non dirigenziale (**323 di Area I, 12.944 di Area II e 5.587 di Area III** – e n. 219 unità di personale dirigenziale) e **n. 192 dirigenti di II fascia e n. 27 dirigenti di I fascia** per un **complessivo di n. 19.073**.

Sono evidenti però le gravi e persistenti scoperture organiche del personale per un complessivo pari a **n. - 8.321 unità: 2.462 per la III area, 5.745 per la II area e 80 per la I area; 34 per i dirigenti di II fascia**.

A fronte di questa scopertura organica drammatica, l'Amministrazione ha messo in campo un piano di assunzioni, compreso quanto già contrattualizzato nel 2022, **prevede 3.200 unità circa delle aree per il 2022, 2.942 unità delle aree per il 2023 e 240 unità per il 2024**, anche attraverso lo scorrimento di graduatorie in corso (1052 AFAV e 300 Amministrativi oltre che per il concorso RIPAM 434 Ass. amministrativi ed informatici). Le risorse disponibili prevedono pertanto scorrimenti per concorsi per 800 unità in Area III e circa 1722 per Area II.

È stato confermato a breve il bando di concorso per 270 archivisti e 250 di altri profili (Archeologo, Architetto, Bibliotecario, Demoetnoantropogo, Paleontologo, Restauratore, Storico dell'arte). Anche questo concorso potrà dare luogo agli scorrimenti di cui sopra. Nella programmazione 2023 sono inoltre previsti bandi per 200 assistenti di seconda area e 100 funzionari di terza per i profili non considerati nella programmazione 2021 (assistenti tecnici e funzionari scientifici)

Segnaliamo che ci sono state 151 rinunce per gli AFAV: pertanto nelle prossime settimane si procederà allo scorrimento ed insieme alla convocazione degli ulteriori 400 idonei in graduatoria e già autorizzate.

L'amministrazione ha confermato di voler avviare "procedure comparative interne volte a valorizzare le competenze e l'esperienza professionale acquisita dal personale interno mediante le cd. progressioni d'area", sia in ottemperanza del DL. 80/2021 che soprattutto del nuovo CCNL sottoscritto a maggio scorso. Non è ben chiara però la formula ovvero se è solo la previsione della riserva dei posti oppure si fa riferimento alla procedura di cui al CCNL o entrambe le previsioni.

È stata inoltre confermata l'intenzione di procedere alla individuazione dei percorsi di stabilizzazione dei contratti flessibili in applicazione della legge Madia.

L'Amministrazione ha precisato che non ci sarà nessuna stabilizzazione degli incarichi dirigenziali conferiti ex art 19, co. 6 TUPI, come erroneamente segnalato da altri.

Il piano messo in campo dall'Amministrazione rappresenta un punto di partenza per costruire un percorso orientato al progressivo riempimento della dotazione organica del MiC, tema questo che di certo sarà oggetto di confronto con il nuovo vertice politico.

SCHEMA DI DECRETO PER LA DOTAZIONE ORGANICA DEL MIC

In merito al decreto di dotazione organica di Ministero abbiamo ricevuto la seconda (e crediamo definitiva) bozza del provvedimento, che - secondo quanto riferito dall'Amministrazione - dovrebbe aver tenuto conto sia delle proposte avanzate dalle Organizzazioni Sindacali che quelle elaborate dagli uffici centrali e periferici del MIC. Non siamo ancora in grado, in quanto abbiamo ricevuto solo ieri la documentazione, di verificare puntualmente se siano state recepite in molta parte le richieste di rettifica che abbiamo trasmesso oppure no, ma in assoluto ci conforta il fatto che tale atto abbia valore temporaneo in quanto saremo chiamati nelle prossime settimane a dare attuazione alle previsioni del CNL sull'ordinamento professionale (che, come tutti sanno, prevede quattro aree di classificazione; delle quali una è tutta da costruire) oltre che della variabile del nuovo vertice politico. Rimane la perplessità rispetto ad alcune scelte quali ad esempio l'implementazione dell'organico di diritto del personale di vigilanza (circa 560 unità) a discapito delle figure tecniche ed amministrative dell'area II.

Distinti saluti.

Roma, 27 settembre 2022

FP CGIL
Claudio Meloni

CISL FP
Giuseppe Nolè
Valentina Di Stefano

UIL PA
Federico Trastulli