



## COMUNICATO

Abbiamo ricevuto una nota che contiene l'appello di un gruppo di lavoratori idonei, in posizione utile, nelle graduatorie riguardanti i passaggi d' area - dalla seconda alla terza.

In pratica i colleghi pongono all'attenzione delle OO. SS. la possibilità di prevedere, in futuro, lo scorrimento delle graduatorie al fine di ottenere l'inquadramento nel profilo professionale per il quale hanno ottenuto l'idoneità, previo ampliamento dei posti disponibili nella terza area.

L'appello in questione è corredato da una nota che, supportata da riflessioni, anche normative, evidenzia che quanto si è venuto a determinare è riconducibile alla mancata attuazione dell'accordo nazionale sottoscritto in materia di passaggi tra le aree.

Fatto, questo appena richiamato, che ha riguardato soprattutto l'esiguo numero dei posti – pari alla metà di quelli previsti dall'accordo nazionale sottoscritto – da mettere a concorso per il personale interno.

Le scriventi OO.SS. vogliono sottolineare, già in premessa, che hanno ben presente il problema degli idonei e che, tra l'altro, negli anni esso è stato oggetto di diverse iniziative specifiche, assunte spesso unitariamente.

Tali iniziative finora si sono limitate in solleciti rivolti all'Amministrazione del MiBAC nel tentativo di trovare, insieme, soluzioni percorribili compatibilmente con il complesso quadro normativo vigente, anche per superare un *vulnus* all'accordo nazionale sottoscritto prodotto da chi aveva la responsabilità di guidare la delegazione di parte pubblica.

È noto, infatti, che tutte le procedure di riqualificazione tra le aree del personale interno alla Pubblica Amministrazione sono soggette alle stesse modalità previste per il reclutamento *ex novo* del personale esterno fatto questo che impone di destinare quote del 50% alle categorie a cui si è fatto riferimento.

In pratica i percorsi di riqualificazione per il personale interno della P. A. sono dalla norma equiparati ad una nuova assunzione e per questo soggetti alle previsioni appena richiamate.

Il presente comunicato, oltre a rappresentare un atto dovuto ai lavoratori interessati, rappresenta una prima risposta pubblica alle problematiche evidenziate nell'appello presentato dal comitato idonei.

CGIL, CISL e UIL hanno inteso formalizzare la propria posizione sull'argomento per rassicurare i colleghi interessati circa l'impegno unitario costante teso a sollecitare l'Amministrazione del MiBAC e per trovare soluzioni al problema riguardante il personale idoneo e anche per evitare inutili fraintendimenti circa la volontà delle scriventi sulla materia.

Risulta evidente che la soluzione del problema vada ricercata non solo in riferimento ai pur necessari chiarimenti in ordine al contesto di leggi e procedure vigenti e che vada ricercato un percorso, anche rivendicativo, atto a coniugare la vicenda del personale con un progetto di rilancio dell'azione del Ministero.

Questo è l'ambito in cui collocare l'istanza per il riconoscimento del diritto alla progressione di carriera per i lavoratori del MiBAC, soprattutto di quelli che hanno conseguito una specifica idoneità.

In aggiunta riteniamo opportuno considerare, per quanto concerne il MiBAC, la situazione che si è venuta a determinare a seguito dell'approvazione, *in primis*, del decreto emanato sulla cosiddetta *spending review* ed in particolare dal conseguente DPCM che ha fissato la nuova dotazione organica senza un preventivo confronto con le OO. SS., almeno per quanto concerne i criteri.

Quella che si è venuta a creare, anche a seguito di quanto appena ricordato, è una situazione ormai al limite della sostenibilità in quanto mette in discussione la possibilità di offrire all'utenza un servizio pubblico ordinario.

La scelta operata dalle OO. SS. confederali, sottoscrivendo il CCIM 1998/2001, è stata quella di ampliare i tempi di apertura degli istituti del MiBAC e di migliorare la qualità dei servizi resi al pubblico scelta, questa, che da circa tre lustri ha fatto registrare un incremento costante dei visitatori, soprattutto di quelli stranieri, che frequentano il nostro Paese.

E' ormai opinione diffusa che il turismo nel nostro Paese si caratterizzi per ragioni culturali ma i risultati lusinghieri di visitatori rischiano di essere vanificati dalla scelta politica operata nell'ultimo decennio "attenta" solo nel tagliare risorse economiche ed umane al Ministero.

Abbiamo avuto modo di relazionare i colleghi sulle ricadute, ovviamente negative, per l'Amministrazione del MiBAC a seguito dell'approvazione di detta dotazione organica.

Oltretutto, pur in una situazione complessiva di sottorganico, risulta in evidenza un *surplus* ingiustificato di unità in servizio anche se, in pratica, questo è relativo al personale inquadrato nella prima area.

Quanto approvato nel DPCM, pur riguardando una dotazione organica teorica, nel fissare il numero massimo di dipendenti di ruolo fa risultare sovrabbondante quelli inquadrati nella prima area, fatto che impedisce ogni possibilità d'incremento pur con una evidente cospicua vacanza di personale, proprio nella seconda e terza area, nelle quali si concentrano le professionalità tipiche per le attività proprie del servizio reso all'utenza dai dipendenti del MiBAC.

In pratica le attuali disposizioni normative in materia di organico non solo impediscono a coloro che hanno superato un regolare percorso di selezione interna di vedersi riconosciuto il diritto all' inquadramento nei profili per i quali hanno concorso ma, proprio per la situazione fittizia di eccedenze evidenziato nel DPCM, risulta di ostacolo anche a qualsiasi nuovo processo occupazionale.

Le scriventi OO. SS. registrano da tempo un pesante attacco alle prerogative della stessa contrattazione integrativa o, più in generale, al contratto di secondo livello.

Azione questa messa in campo dai cosiddetti organi di controllo con chiaro intento di supplire, sostituendosi di fatto, anche alle figure dirigenziali di prima e seconda fascia del MiBAC che, in quanto svuotate di ogni prerogativa di legge, si trovano a svolgere mera attività esecutiva soprattutto in occasione delle riunioni di contrattazione.

Gli stessi accordi sottoscritti con le OO. SS., infatti, vengono indicati dall'Amministrazione come mere ipotesi che per essere definitivamente ratificati, necessitano del successivo *nulla osta* da parte degli organi di controllo.

Quello indicato rappresenta l'iter necessario prima che ogni ipotesi di accordo sottoscritta possa esplicitare le proprie potenzialità; superati i controlli, quanto già sottoscritto come ipotesi, è oggetto di nuova contrattazione, al termine della quale viene trasformata in accordo definitivo.

Quanto appena ricordato è stato oggetto di appositi comunicati sindacali nei quali abbiamo riferito ai colleghi, lamentando la prassi, secondo la quale l'Amministrazione è autorizzata a sottoscrivere con le OO.SS. mere ipotesi di accordo.

Quanto si è venuto a determinare in materia di dotazione organica è frutto anche di provvedimenti normativi che CGIL, CISL e UIL giudicano inutilmente punitivi nei confronti dei lavoratori e di nocimento all'attività istituzionale del MiBAC.

La revisione profonda di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di personale nonché la riappropriazione del ruolo, anche negoziale, dei dirigenti di prima e seconda fascia del MiBAC, rappresenta un passaggio fondamentale per riprendere un cammino contrattuale adeguato alla complessità della situazione e dei compiti istituzionali del MiBAC.

Per questo motivo riteniamo di dover produrre delle osservazioni in merito al corredo normativo che è stata consegnato dal comitato idonei alle scriventi OO.SS., onde evitare ulteriori e dannosi fraintendimenti.

Le nostre osservazioni di riscontro, infatti, sono finalizzate ad una maggiore chiarezza del quadro normativo di riferimento nonché necessarie per confutare alcune valutazioni, a nostro avviso improprie, espresse dal comitato.

CGIL, CISL e UIL precisano, prima di esplicitare di seguito le opportune osservazioni, che al numero complessivo di 2076 idonei citati nella nota alla quale si dà riscontro vanno aggiunti ulteriori 100 lavoratori risultati idonei ai corsi-concorsi già espletati e conclusi prima dell'approvazione dell'ultima graduatoria.

1. **L'art. 24 del D. Lgs. 150 richiama le procedure previste, in materia di progressioni tra le aree, l'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/01**

Articolo, questo, che rappresenta la fonte primaria di regolazione della materia e che, equiparando le progressioni interne tra le aree a quelle previste per le nuove assunzioni, condiziona anche semplici progressioni di carriera alle autorizzazioni di legge che necessitano di appositi piani assunzionali, redatti dall'amministrazione proponente, da sottoporre agli organi di controllo.

Relativamente all'oggetto del possibile contenzioso rilevato nella nota dobbiamo sottolineare che un tentativo di ricorso giurisdizionale è stato attivato dai lavoratori idonei delle graduatorie concluse in occasione delle recenti assunzioni straordinarie, la cui deroga è stata pertanto prevista da specifiche norme, definite dal decreto su Pompei e dalla legge Monti, cosiddetta "Salvitalia".

In tale circostanza il TAR ha dato torto ai ricorrenti; in particolare, in riferimento alla richiesta di far valere l'obbligo per l'Amministrazione di attingere, per una quota pari al 50%, dalle graduatorie interne.

A questo vanno aggiunte ulteriori tre considerazioni:

- la prima riguarda l'obbligo per l'amministrazione di proporre i piani di assunzione;
- la seconda afferisce alla percentuale, di prassi pari al 50%, dei posti da destinare al personale interno relativamente alle nuove assunzioni. Previsione, questa, che permette di destinare tale percentuale agli scorrimenti delle graduatorie del personale interno;
- la terza è riferita alle previsioni contenute nell'art. 2 del D.L. 95/2012, in particolare il comma 11, che vieta alle amministrazioni di attivare processi di nuove assunzioni in presenza di soprannumeri nell'organico e fino a quando questi non verranno assorbiti;

2. **Invarianza della spesa nella finanza pubblica**

In questo caso occorre rilevare che qualunque processo di scorrimento, anche in presenza di blocco provvisorio delle retribuzioni, deve presentare adeguata copertura economica.

Non può essere motivo il blocco e peraltro, a nostro avviso, è stato impropriamente adottato nei passaggi di area, in quanto si tratta di attribuzione di posizione giuridica e non solamente economica (sulla questione è pendente un giudizio davanti alla Corte Costituzionale, conseguente ad una vertenza in corso attivata nel mondo universitario);

### **3. Circolare Dg OAGIP 170**

La circolare 170, in quanto vigente, consente il mantenimento delle graduatorie.

È del tutto improprio, a parere delle scriventi, il riferimento fatto dal comitato alla recente sentenza sul ricorso dei lavoratori del MIT, poiché esso ha riguardato i lavoratori della prima area.

Nella citata sentenza, infatti, la motivazione fa riferimento ai criteri di accesso dall'esterno. In particolare, secondo i giudici amministrativi, in quel caso si può procedere all'inquadramento nella seconda area, posizione F1 in quanto la posizione di ingresso è identica per le due aree (legge 56/87).

Pertanto tale impostazione, a nostro avviso, non può essere utile per i passaggi dalla seconda alla terza area in quanto differenti risultano i criteri di accesso dall'esterno;

### **5, 6. Riconoscimento dell'idoneità**

Le vacanze accertate in terza area allo stato ammontano a 321 unità, delle quali solo il 50%, nel caso venisse autorizzata la procedura di nuove assunzioni, risulterebbe utile alle progressioni interne.

Non risultano eccedenze nella seconda area, che registra una carenza pari a 117 unità; un dato utile, almeno in quota parte, che potrebbe prevedere i passaggi di coloro che risultano inquadrati nella prima area dal momento che quest'ultima presenta una eccedenza pari a 272 unità.

CGIL, CISL e UIL ritengono che non si possa prescindere da una valutazione complessiva del contesto fin qui delineato se si vuole attivare un percorso rivendicativo che non sia solo una mera declamazione di principi o, peggio, l'occasione per assecondare acriticamente le pur legittime richieste dei lavoratori (secondo una consueta prassi seguita da coloro che praticano la "politica" fatta di facili, quanto mendaci, promesse).

La questione professionale esistente all'interno del MIBAC deve trovare soluzione in quanto è fondamentale per il rilancio la riorganizzazioni dei cicli lavorativi.

Per questo va intrapreso un percorso di confronto, che deve vederci impegnati con chi ha la responsabilità politica della conduzione del MIBAC affinché si faccia parte diligente con il Governo.

Fatto, quest'ultimo, che in assenza della parte politica verrà posto all'attenzione del nuovo Ministro, il quale, se vorrà rilanciare l'attività del MIBAC, dovrà tra le tante materie, affrontare la questione dell'organico.

La proposta di ampliamento dovrà fare particolare riferimento alla terza area, atteso che all'attualità il fabbisogno di personale è del tutto sottostimato.

La dotazione organica della seconda area dovrà essere tale da consentire, almeno, il progressivo ricollocamento di coloro che risultano ancora inquadrati nella prima area.

In questa ottica vanno previsti gli scorrimenti degli idonei e, laddove non si dovesse ritenere anacronistico l'aver equiparato tali progressioni di carriera alle nuove assunzioni, dovranno essere determinati tenendo conto che per dette progressioni è disponibile sono la percentuale del 50% riferita alle vacanze d'organico accertate.

Ragionamento replicabile per il personale della terza area o per gli idonei presenti nella prima area.

In questa fase elettorale i nostri sforzi sono tutti indirizzati a far comprendere, soprattutto a coloro che si candidano a guidare la vita politica del nostro Paese, la drammaticità della situazione che, qualora venisse confermata nel futuro, porterebbe il MIBAC sulla strada del definitivo declino.

Un primo obiettivo è quello di riportare le previsioni dell'organico alla dimensione precedente l'ultimo taglio operato dalla *spending review*, con una diversa distribuzione del personale nelle tre aree, anche in termini percentuali.

Il secondo obiettivo è quello di superare l'attuale sbarramento normativo alla possibilità di scorrimento delle graduatorie riferite al personale interno del MIBAC.

Come si può notare è un percorso complicato, certamente condizionato dalla natura politica del nuovo Governo, ma sul quale assicuriamo il massimo impegno unitario delle OO. SS. Confederali.

<b>FP CGIL BAC</b>	<b>CISL FP</b>	<b>UILPA BAC</b>
Claudio Meloni	Claudio Calcara	Enzo Feliciani