

## **Piattaforma USB delle lavoratrici e dei lavoratori in appalto e atipici del settore Cultura**

Nel nostro Paese, il settore del lavoro che riguarda la Cultura è vasto e variegato.

L'ente statale preposto alla tutela e alla conservazione del patrimonio pubblico è il Ministero della Cultura (MiC), che dirige direttamente alcuni siti e istituti culturali, ma le attività di gestione, valorizzazione e fruizione sono spesso demandate in maniera decentralizzata ad appositi uffici (come le Direzioni Regionali museali) o alle amministrazioni locali dei Comuni che, sebbene facciano pur sempre riferimento al MiC, godono di un'ampia autonomia decisionale.

Tale settore, tuttavia, è ben lontano dal reggersi sul lavoro pubblico: il ricorso ad appalti ed esternalizzazioni per il funzionamento dei servizi culturali è infatti cresciuto in modo esponenziale negli ultimi trent'anni. Ciò ha contribuito all'espansione di cooperative/imprese private che, di fatto, forniscono il personale necessario a garantire l'apertura, la gestione e la fruibilità di musei, siti archeologici, biblioteche, archivi, mostre, spazi espositivi e teatri, dal 2015 dichiarati "servizi pubblici essenziali".

Non di rado le gare di appalto sono vinte con forti ribassi, a discapito delle condizioni di chi lavora sotto cooperativa, spesso svolgendo le stesse mansioni del personale ministeriale ma con trattamenti salariali decisamente peggiori, senza garanzie di stabilità contrattuale e senza il corollario di diritti individuali e sindacali previsto, com'è giusto che sia, per i dipendenti pubblici.

Altre figure professionali che operano in questo settore – archeologi/ghe, guide turistiche ed educatori/trici museali solo per citarne alcune – sono invece caratterizzate da rapporti di lavoro fortemente atipici, quali la ritenuta d'acconto o più di frequente la Partita IVA, che pongono in essere altri problemi, in parte correlati.

È ai soggetti citati che si riferisce questa piattaforma, allo scopo di inquadrare obiettivi comuni di rivendicazione, organizzazione e lotta in un settore spesso esaltato come "fiore all'occhiello" del Paese e fonte di guadagno (basti pensare al ruolo giocato dal patrimonio culturale nelle campagne degli ultimi Governi per incentivare il turismo) ma in cui esistono sacche di precarietà e lavoro sottopagato. L'unione di lavoratrici e lavoratori intorno ad alcuni obiettivi generali volti ad ottenere miglioramenti nelle condizioni di lavoro, è la chiave per costruire consapevolezza e riconquistare diritti e tutele.

### **1. È un bene pubblico: (re)internalizzazioni**

Alcune indagini evidenziano come il MiC e le sue diramazioni territoriali siano in grave carenza di personale: l'ultima relazione della Commissione Cultura della Camera (2022) denunciava la mancanza del 44% dell'organico necessario ad espletarne le funzioni.

Al contempo, migliaia di lavoratrici e lavoratori in tutto il Paese prestano servizio nelle stesse strutture – al fianco del personale ministeriale o in sua sostituzione – da esternalizzate/i, cioè assunte/i da cooperative e imprese in appalto.

Le graduatorie di chi ha passato i pochi concorsi pubblici banditi negli ultimi anni hanno tempistiche di scorrimento lunghe e un alto tasso di rinuncia; i nuovi ingressi, inoltre, non sono sufficienti a garantire in tutte le strutture il personale sufficiente a svolgere il lavoro necessario.

Chiediamo quindi che si inauguri un massiccio piano di assunzioni pubbliche che porti alla reinternalizzazione dei servizi culturali, intensificando i concorsi e gli sforzi necessari al raggiungimento di questo obiettivo. Tali assunzioni – e di conseguenza i concorsi – devono riguardare prioritariamente il personale in appalto già impiegato e che ha quindi maturato esperienza e competenza in materia.

## **2. Giusto contratto: CCNL Federculture**

Uno dei motivi principali per cui chi lavora da esternalizzato in musei e siti culturali soffre paghe troppo basse (a maggior ragione di fronte all'aumento del caro-vita) è da ricollegarsi ai contratti applicati.

Cooperative/impresе aggiudicatarie degli appalti, infatti, applicano prevalentemente “contratti poveri” di cui prediligono i livelli inferiori con i trattamenti economici più bassi. Come accade per esempio con il CCNL Multiservizi o addirittura il CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, il cui Livello D – piuttosto diffuso nelle esternalizzazioni – è stato giudicato anticostituzionale da più tribunali, in quanto non garantisce retribuzioni adeguate ad assicurare una vita dignitosa.

Esiste tuttavia il CCNL Federculture che, oltre a rispecchiare fedelmente le mansioni e competenze richieste alle diverse figure professionali che operano nell'ampio settore Cultura, Spettacolo ed Eventi, prevede anche ai livelli inferiori salari decisamente più alti rispetto ai contratti menzionati sopra e, in generale, un pavimento di tutele e diritti molto più solido.

Finora le committenze hanno sostenuto l'impossibilità di indicare la preferenza di questo contratto nei bandi di gara, dichiarando che ciò sarebbe lesivo della libera concorrenza tra i soggetti partecipanti. Le recenti modifiche al Codice degli Appalti, tuttavia, introducono per le stazioni appaltanti l'obbligo di indicare nei bandi il contratto da applicare al personale in appalto proprio come requisito di accesso alla gara per i contendenti, aprendo dunque spazi di manovra inediti.

Per queste ragioni, uno degli obiettivi intorno a cui concentrare iniziative e mobilitazioni è il riconoscimento del Federculture quale contratto di settore, in modo che sia indicato come tale nei bandi di gara e che, in base ad esso, sia calcolato il budget da stanziare: le gare a ribasso sulla pelle dei lavoratori devono finire.

## **3. Aumenti salariali**

Passare da contratti come Multiservizi o Servizi Fiduciari al Federculture è possibile nei cambi di appalto, soprattutto se in quei momenti il sindacato con cui lavoratrici e lavoratori sono organizzati ha la determinazione necessaria a rivendicarne l'applicazione.

Questo non vuol dire che non sia possibile aggiustare i salari dei dipendenti anche tra un bando e l'altro. Le cooperative, infatti, ricevono un budget dalle stazioni appaltanti che dovrebbe servire proprio a coprire gli stipendi del personale e altri oneri del servizio; capita tuttavia che ci siano discrepanze tra il budget stanziato e l'insieme dei costi che le cooperative sostengono. Negli ultimi anni molte cooperative che operano anche in altri settori del lavoro – dalle pulizie, al facchinaggio, alla sorveglianza – hanno registrato in generale un aumento importante degli utili, arricchendosi anche grazie alla gestione e alla messa a profitto del nostro patrimonio pubblico.

USB è il sindacato che sostiene la necessità di introdurre un salario minimo a 10€ l'ora per legge e che, come piattaforma confederale, rivendica aumenti di almeno 300€ al mese in busta paga per ogni lavoratrice e lavoratore del Paese. Di conseguenza, rivendichiamo anche che i profitti delle cooperative siano redistribuiti sotto forma di aumenti salariali al personale dipendente.

#### **4. Lotta al “part-time involontario”**

Il contratto applicato (e di conseguenza la paga oraria da esso definita) non è il solo motivo per cui nel settore abbondano i bassi salari: la riduzione dell'orario di lavoro è un altro.

Abbondano i contratti da 15 o 20 ore, a fronte di un monte ore reale decisamente più alto. Esistono casi in cui le ore aggiuntive non vengono proprio conteggiate, magari perché manca un sistema trasparente di certificazione del tempo di lavoro. Più di frequente, però, il problema nasce dall'utilizzo delle clausole di flessibilità che alcuni contratti prevedono: il Multiservizi, per esempio, consente al datore di lavoro di richiedere ore in più (fino al raggiungimento del massimale orario previsto) senza pagarle come straordinario, in quanto considerate “lavoro supplementare”. Su questa questione USB sta vincendo diverse cause per il riconoscimento dello straordinario e, dunque, delle dovute maggiorazioni.

In generale, riaffermiamo che l'orario da contratto deve corrispondere alle ore lavorate, mentre tutto ciò che è in più va pagato come straordinario senza se e senza ma.

#### **5. Stop al lavoro autonomo finto e coatto**

Una preoccupante quota delle collaborazioni autonome che opera nei Beni Culturali (ma si tratta di un problema in realtà diffuso anche in altri settori del lavoro) è imposta dalle committenze e dai datori di lavoro quale condizione obbligatoria per poter lavorare: non è quindi frutto della libera scelta di lavoratrici e lavoratori, ma si configura come rapporto di lavoro autonomo “coatto”.

La prestazione è poi in molti casi svolta in regime di monocommittenza o quasi: i committenti, infatti, non di rado pretendono rapporti di lavoro esclusivi di cui stabiliscono in maniera unilaterale obblighi e compensi, impedendo così di sfruttare il lavoro autonomo per lo scopo a cui serve (garantirsi più collaborazioni al proprio tariffario e condizioni) e trasformandolo in uno strumento di massima flessibilità, ribasso del costo del lavoro e scarico a valle del rischio d'impresa a disposizione della parte datoriale.

Anche laddove i committenti sono più di uno, spesso il lavoro è comunque etero-diretto ed etero-organizzato: non solo orari, disposizioni e consegne, ma talvolta anche il materiale è fornito dal datore di lavoro; non sempre lo sono invece i dispositivi di sicurezza e di protezione individuale. Sono questi i motivi per cui definiamo “finte” le Partite IVA e le ritenute d'acconto che si configurano in questo modo, le quali mascherano lavoro dipendente ma senza le garanzie e le tutele di quest'ultimo, con conseguente impoverimento, precarizzazione e frammentazione del lavoro.

Abbiamo già avviato alcune cause a riguardo e continuiamo a batterci per il riconoscimento del lavoro subordinato in tutti i rapporti di collaborazione autonoma che non sono davvero tali.

## **6. Non è volontariato, è lavoro!**

L'idea che lavorare a stretto contatto con il patrimonio artistico-culturale del Paese sia più una passione o un hobby cui ci si dedica a tempo perso che una professionalità da riconoscere e retribuire, ha portato a giustificare un utilizzo sempre più diffuso e intensivo di volontari, soprattutto per la realizzazione di mostre, festival e grandi eventi (come ad esempio la Biennale di Venezia, ma anche Capitale italiana della Cultura o le Giornate FAI).

Si tratta di un mezzo subdolo per risparmiare sul costo del lavoro, in quanto spesso il volontariato culturale sostituisce del tutto il lavoro retribuito, con il benessere delle istituzioni e delle amministrazioni pubbliche che per prime ricorrono a questa prassi.

Spesso si tenta inoltre di far credere a chi presta tempo e competenze per la riuscita di iniziative culturali o per garantire l'apertura di siti, musei e monumenti che si tratti di imperdibili "occasioni formative". L'unica formazione, in realtà, è l'educazione allo sfruttamento e la normalizzazione del lavoro gratuito, soprattutto ai danni dei più giovani, di chi sta ancora svolgendo il percorso di studi o è all'inizio del proprio percorso lavorativo.

Il tempo prestato alle attività culturali – specie quelle che creano profitto per chi le gestisce o le organizza – *è lavoro e come tale va trattato, inquadrato e retribuito.*

**SALARIO, DIRITTI, DIGNITÀ**

**UNITE/I SI VINCE!**

*Slang-USB*

*USB Lavoro Privato Coordinamento Cultura*