

Alla cortese attenzione di

Ministro
Sottosegretario con delega all'internazionalizzazione
Ministero dello Sviluppo economico

Presidente
Direttore generale
Consiglieri di amministrazione
Personale
Ice-Agenzia

Fabbisogno di personale, valutazione e posizioni organizzative

All'inizio di un altro anno che si prospetta molto sfidante, vorremmo ribadire alcuni nostri punti di vista e alcune richieste su tre questioni cruciali per l'Agenzia e per chi ci lavora.

Fabbisogno di personale

Il blocco del turnover si sta rivelando un vero e proprio collo di bottiglia di fronte alla quantità di fondi e programmi che all'Ice si chiede di eseguire. La situazione è critica e per portare avanti le attività si è costretti a fare ricorso, in Italia e all'estero, a ogni possibile forma di rapporto di lavoro e collaborazione, ben oltre le poche unità aggiuntive che l'Ice è riuscito a regolarizzare con contratti a tempo determinato o indeterminato. Nessuno sa esattamente quanti siano i giovani (e non più tali: alcuni "contrattisti", nel frattempo, sono invecchiati anche loro) che ogni giorno vengono all'Ice a lavorare con queste fantasiose modalità: chiediamo dunque di ricevere dati in merito, attraverso un monitoraggio che faccia luce su questo andazzo.

Per noi la via maestra per uscire da questa incresciosa situazione, lo ribadiamo ancora una volta, sono le assunzioni a tempo indeterminato, usando i fondi recentemente stanziati dalla legge di bilancio fino al raggiungimento del tetto di 450 unità per finanziare nuove assunzioni volte a fronteggiare "indifferibili esigenze di servizio di particolare rilevanza ed urgenza in relazione agli effettivi fabbisogni", continuando a chiedere al tempo stesso, con forza e convinzione, un allargamento significativo della pianta organica che tenga conto degli effettivi fabbisogni all'estero e in Italia, frutto di analisi definite e misurate attraverso uno screening dei compiti, delle diverse attività svolte dall'ICE e delle distinte competenze necessarie per assolverli.

Ricordiamo inoltre che chi ha vinto un concorso possiede un diritto sancito dalla Costituzione. La proroga per un altro anno delle graduatorie ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori (principio ora esplicitato nel cd. decreto Milleproroghe 2017, art. 1) impegna l'Ice a trovare le opportune modalità per assumere, anche in forme diverse, i vincitori dei concorsi ancora non assunti. A questo scopo la CGIL ribadisce la necessità di assumere a tempo indeterminato quante più persone possibile, rinnovare i contratti a tempo determinato fino al limite massimo di legge e consentire di condividere la graduatoria con gli Enti che lo chiedono (per esempio vorremmo notizie sulla richiesta delle

Dogane, da sbloccare con la massima urgenza), dando una sacrosanta opportunità a chi aspetta ormai da troppo tempo.

Il fatto che la richiesta di allargamento della pianta organica sia stata rigettata per più anni di seguito ci spinge a una ulteriore riflessione e a una proposta. L'Ice riceve fondi straordinari, ma ampiamente attesi con mesi se non anni di anticipo, che portano a carichi di lavoro di ampiezza eccezionale. Ribadiamo che non si può rispondere a questa sfida con un precariato creativo e parcellizzato, c'è bisogno di programmare annualmente o ancora meglio in una prospettiva triennale anche il fabbisogno a tempo determinato, fissando numeri e scadenze e utilizzando per le assunzioni, in modo finalmente trasparente, gli stessi fondi straordinari assegnati all'Ice. La somministrazione di lavoro interinale, cui l'Amministrazione dichiara di voler ricorrere non è e non potrà mai essere una soluzione strutturale; può dare comunque un sollievo transitorio necessario e aiutare a rendere più trasparenti determinate posizioni contrattuali.

Chiediamo inoltre che ogni provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale da ora in poi copra anche gli uffici della rete estera, sia per quanto riguarda il personale assunto in Italia sia per quanto riguarda il personale locale. E' infatti cruciale anche all'estero poter reperire e assegnare risorse agli Uffici in funzione dei carichi di lavoro previsti.

In conclusione, la CGIL chiede che si chiarisca al più presto, di concerto con le OO SS, come l'ICE intenda procedere sui seguenti punti:

- Tempi e modalità di avvio della procedura ex art. 52 della Legge di Stabilità 2017
- Modalità di utilizzo nel prossimo triennio dei fondi promozionali per le assunzioni a tempo determinato
- Nuova richiesta di allargamento della pianta organica
- Trasparente analisi del fabbisogno di personale in Italia e all'estero di tutte le forme di lavoro somministrate

Valutazione

Ancora non si sono risolte le vecchie questioni sulla trasparenza e uniformazione di criteri e procedure di valutazione che già ne emerge una nuova, che desta molta preoccupazione. Sui pregressi problemi vogliamo ribadire la necessità di un'azione incisiva, con iniziative di formazione e di monitoraggio nei confronti dei dirigenti e del personale; troviamo altresì necessario il rilascio, più volte da noi richiesto a fini di monitoraggio, delle medie dei punteggi per ufficio negli ultimi anni e l'organizzazione di incontri periodici tra amministrazione e sindacati per esaminare congiuntamente possibili aggiustamenti del sistema e soprattutto della sua applicazione.

Il nuovo tema, invece, riguarda la fase a monte, quella della fissazione degli obiettivi. Nel 2017 la valutazione della *performance* si avvarrà di un nuovo indicatore, ovvero la variazione delle esportazioni dei clienti dell'Ice confrontata con quella delle esportazioni complessive. Solo se esso sarà in crescita la parte corrispondente del premio potrà essere pagata. Questo equivale a dire che è merito dell'Ice se i suoi clienti raggiungono risultati positivi sui mercati esteri o viceversa che è colpa dell'Ice se ciò non accade. Senza un'accurata analisi della correlazione tra la fruizione di servizi dell'Ice e i risultati all'esportazione siamo di fronte a una pura e semplice scommessa, dall'esito quanto mai incerto, valutata confrontando dati che rischiano di essere disomogenei. Purtroppo su ciò dovrebbe poggiare una parte consistente del trattamento accessorio di tutto il personale. Sia chiaro: non ci siamo mai tirati indietro di fronte alla valutazione, sia essa dei comportamenti, dei risultati e tanto meno dell'impatto. Ma il metodo deve essere equo, rigoroso, trasparente e possibilmente condiviso perché il processo costituisca un incentivo e non un deterrente, perché i principi che ne formano il presupposto si trasformino in cultura aziendale e non in mortificazione per le persone che lavorano. Chiediamo dunque che l'obiettivo e l'indicatore siano rimossi nel 2017 e vengano avviati studi preparatori che consentano di fondare in modo solido la valutazione d'impatto dei servizi dell'Ice e le sue ripercussioni su valutazione e gestione del personale.

Posizioni organizzative

L'Amministrazione ha recentemente ribadito l'intenzione di giungere all'assegnazione di posizioni organizzative entro il 2017. Non siamo contrari in linea di principio, ma abbiamo alcuni dubbi sui quali

chiediamo di aprire al più presto un confronto. Le posizioni organizzative costituiscono infatti per noi un modo di rendere la struttura meno ingessata e più reattiva all'innovazione e al merito accertato, nonché per massimizzare la produttività e le opportunità di sviluppo professionale.

La creazione di una posizione può giustificarsi solo se corrisponde a un lavoro aggiuntivo da svolgere, che comporti il coordinamento di risorse umane, di ruolo o meno, o l'assegnazione di un progetto di durata e portata limitate. Siamo meno convinti che le posizioni organizzative debbano andare a remunerare professionalità elevate, come pure il Contratto collettivo nazionale prevede, in quanto di difficile individuazione e monitoraggio: è indispensabile evitare la creazione di rendite vitalizie come accaduto in passato.

Occorre invece puntare su un numero di incarichi ridotto, non più di 40 in tutto, con una reale possibilità di rotazione e la possibilità di nominare personale anche esterno all'ufficio nel quale la posizione è incardinata, dando priorità all'esperienza pregressa nelle materie delle quali ci si andrà ad occupare.

Inoltre riteniamo che, così come per altri incarichi, anche le posizioni organizzative debbano inserirsi in un percorso professionale verso l'eccellenza, senza automatismi, basato soprattutto sul merito e non sulla semplice anzianità di servizio o permanenza in un ufficio, dando a tutti i meritevoli l'opportunità di sperimentarsi in un nuovo ruolo.

Pensiamo infine che i risultati degli incaricati vadano valutati sulla base di obiettivi e con metodi *ad hoc*.

Saremo lieti di approfondire con i colleghi e con la delegazione di parte pubblica, in incontri che auspichiamo possano essere avviati a breve, le tematiche sopra ricordate.

Roma, 12 gennaio 2017

Fp Cgil Ice - Il coordinatore

Marcello Gentile