



MINISTERO SVILUPPO ECONOMICO

Roma, 1 Settembre 2020

Comunicato a tutto il personale (RIPRESA)

Si apre un periodo di intensa attività sindacale. Molti i nodi che verranno al pettine in questo scorcio d'Estate.

A partire dai primi giorni di Settembre, saremo chiamati, finalmente, a discutere di **regolamentazione dello Smartworking**, con la definizione di tutti gli istituti contrattualmente previsti e rimasti in sospeso nel periodo emergenziale. E' un momento importante, perché dovremo discutere del tema, sia in relazione al periodo del cosiddetto Lavoro Agile in deroga, sia in relazione alle modalità di svolgimento dello stesso a partire dal 14 di settembre e fino al 31 dicembre, con importanti risvolti, crediamo, in relazione allo Smartworking ordinario dal primo gennaio 2021.

Nel breve periodo, spingeremo affinché venga subito definito un **nuovo accordo sulla mobilità interna del personale**, che rinnovi e superi quello del 2010, per l'importanza che esso ha sulle vite dei lavoratori e che permetta semplificare, conciliare e valorizzare il loro contributo, accrescendo contemporaneamente il grado di benessere organizzativo.

Sarà importante, proprio per i temi di innovazione organizzativa, di cui un nuovo accordo sulla mobilità entra a far parte, procedere finalmente alla convocazione della **prima riunione dell'Organismo paritetico per l'Innovazione**, di cui all'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018, che prevede che l'organismo paritetico realizzi una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Avere una sede come quella sopra descritta, risulta a parere delle scriventi, fondamentale ad affrontare il periodo di cambiamento che stiamo attraversando.

Con i **bandi sulle progressioni verticali**, l'Amministrazione ha avviato **nell'ambito delle politiche del personale, le progressioni già autorizzate impedendo che venissero a scadenza nel 2020**. Ma ancora molto rimane da fare, già queste OOSS hanno sottolineato con forza la necessità di un netto cambio di approccio per l'adeguamento dell'organico: non si può più procedere per singoli accordi con sommatorie di numeri non correlate a reali fabbisogni rilevati, a destinazioni di sede già pianificate, a programmi di sviluppo.

Bisogna cambiare sistema quindi, delineando una vera politica del personale che preveda assunzioni adeguate per misura, destinazione effettiva e tipologia delle professionalità, non da ultimo prevedendo bandi specifici del Ministero stesso, anche su base territoriale.

Proprio per questo, è necessario un confronto continuo con le Organizzazioni sindacali.

Va detto allora che con i recenti bandi sulle progressioni verticali, al contrario, si inizia proprio con il passo sbagliato perché non è stata data nessuna reale informativa, sui criteri e sulle procedure previsti.

Il bando per 33 passaggi di area dalla II e 7 dalla I area, ha suscitato perplessità non solo per il basso numero delle posizioni (soprattutto di area prima), ma anche per i meccanismi selettivi poiché è molto centrato sulla discrezionalità di una Commissione giudicante e su una prova orale, nonché su limitazioni al calcolo dei requisiti di anzianità di servizio.

Anche se i criteri del bando nelle progressioni verticali non sono oggetto di contrattazione ed il numero di progressioni riflette quello effettivamente autorizzato, nella considerazione dello insoddisfazione di coloro che per troppi anni hanno atteso invano l'avvio di procedure di selezione interne, le scriventi stigmatizzano la mancanza di informativa rivolta alle OO.SS, che -prima!- ci avrebbe consentito di esprimere i rilievi che richiedere chiarimenti, **problematiche che comunque verranno affrontate nel prossimo confronto con l'Amministrazione.**

Una libera interlocuzione con le OO.SS. sulle modalità di selezione -lo ripetiamo: nel rispetto dei ruoli consentiti dal tema specifico- avrebbe potuto raccogliere opinioni e contributi ed, eventualmente, produrre soluzioni più adeguate.

Questo metodo non può essere accettato.

Ricordiamo qui a titolo informativo, che l'area prima tenderà ad essere superata nei nuovi contratti proprio perché viene finalmente riconosciuto che tutte le tipologie di lavoro comportano un relativo grado di complessità come l'utilizzo di strumentazioni informatiche e quindi il possesso e l'esercizio di determinati requisiti cognitivi.

Non potremo abbassare certo la guardia in relazione all'emergenza sanitaria indotta dal Covid 19.

La situazione globale è allarmante, il tema dei rientri in sicurezza del personale ministeriale, rimane fondamentale. A tal proposito, ringraziamo i **Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori** per il lavoro svolto fino ad ora, e faremo di tutto per porre sempre il tema all'attenzione dell'Amministrazione, invitandola a programmare per tempo interventi efficaci a prevenire il contagio all'interno delle sedi ministeriali.

A proposito di sedi ministeriali, rimane per noi fondamentale addivenire ad un incontro immediato sulla **situazione degli Ispettorati del MiSE**. Sarebbe auspicabile un vero e proprio piano industriale per gli stessi, che sulla base degli obiettivi da raggiungere, ne definisca le esigenze più pressanti e ne delinei percorsi di sviluppo strategici.

Queste articolazioni del MISE, sono fondamentali per il nostro Paese, e vogliamo che siano posti nella condizione di funzionare al meglio.

FP CGIL

F.to Roberto Copioli

CISL FP

F.to Carlo Filacchioni

UIL PA

F.to Stefano Fricano