



Capo di Gabinetto  
del Ministero delle imprese  
e del Made in Italy

[segreteria.capogabinetto@mise.gov.it](mailto:segreteria.capogabinetto@mise.gov.it)  
[federico.eichberg@mise.gov.it](mailto:federico.eichberg@mise.gov.it)

**OGGETTO:** Confronto su criticità del personale e misure organizzative

Gentile Capo di Gabinetto, *Caro Federico*

desidero ringraziarTi per l'attenzione riservata alle mie precedenti comunicazioni. Nello spirito di una collaborazione leale e costruttiva, accolgo con favore l'invito a un incontro di approfondimento, ritenendo che i temi e le questioni rappresentati costituiscano un necessario punto di riferimento per l'avvio di un dialogo concreto, foriero di misure fattive attuate dall'Amministrazione.

In ragione di ciò, per ogni argomento alla base del nostro incontro, ritengo necessario delineare un quadro quanto più dettagliato possibile, di modo che dal nostro confronto possano scaturire interventi futuri non solo di immediata applicazione, ma risolutivi delle situazioni che arrecano maggiore disagio al benessere e alla valorizzazione del personale, nonché di impatto per il positivo raggiungimento degli obiettivi del nostro Ministero.

Per quanto concerne la **dotazione organica**, è necessario tenere conto di alcuni dati, come di seguito esposti.

Il **personale in servizio** è passato dalle 2.584 unità del 2015 alle 1.986 del 2020, fino alle 1.832 del 2025. In dieci anni la riduzione è pari a oltre il 29%.

Il rallentamento del calo registrato nel periodo 2020-2025 è imputabile quasi esclusivamente al concorso CUFA e a quelli per i 225 funzionari tecnici e per i 338 assistenti, ma tale effetto è già oggi esaurito, in assenza di ulteriori procedure programmate e con un numero crescente di pensionamenti imminenti. Ne consegue che le immissioni hanno solo attenuato l'impatto che rimane, comunque, negativo.

Analogamente, lo si riscontra nel **personale in ruolo**: dalle 2.682 unità del 2015 si scende alle 1.991 del 2020 e alle 1.901 del 2025. Anche in questo caso, la riduzione appare strutturale. Tale dato smentisce l'idea che le attuali politiche siano sufficienti a garantire stabilità, evidenziando invece una crescente difficoltà nel trattenere e attrarre personale qualificato.

Inoltre, per quanto concerne il **personale delle sedi territoriali**, in numerose regioni la riduzione del personale tra il 2015 e il 2025 supera il 40%, come ad esempio in Liguria (47 dipendenti nel 2015, 17 nel 2025), Piemonte (41 dipendenti nel 2015, 19 nel 2025), Friuli-Venezia Giulia (46 dipendenti nel 2015, 23 nel 2025), Emilia-Romagna (47 dipendenti nel 2015, 24 nel 2025), Marche (39 dipendenti nel 2015, 20 nel 2025), solo per citarne alcune. Questi dati rendono evidente che il problema non è astratto e che incide concretamente sulla capacità operativa degli uffici territoriali, compromettendo la qualità e la tempestività delle funzioni da essi svolte. Soprattutto, considerando che il nuovo concorso, finalizzato all'immissione di 167 unità, è destinato esclusivamente alle sedi centrali, esso non solo risulta insufficiente a coprire il fabbisogno di Roma, ma non tiene minimamente conto della grave carenza di personale negli uffici territoriali. Questi ultimi, infatti, nonostante i tentativi di contenere l'emorragia di risorse attraverso le procedure di mobilità, continuano a soffrire una significativa scopertura, anche perché tali procedure riguardano esclusivamente profili amministrativi, a discapito delle indispensabili figure tecniche. Proprio questo vuoto ha finito per legittimare il DDL 1624, con una conseguente e rilevante perdita di funzioni essenziali per le competenze di questo Dicastero.

Per quanto concerne l'aggiornamento del regolamento di **mobilità interna**, mi preme sottolineare che in merito alla mobilità volontaria, qualsiasi documento che ne disciplina le modalità, deve tenere conto di quanto previsto dal decreto legislativo n. 165 del 2001, articolo 30, comma 1 per cui *“è richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente”*. Alla luce di tale previsione, appare auspicabile un'applicazione coerente e uniforme della disciplina, che consenta di favorire la mobilità come strumento di valorizzazione delle professionalità e di riequilibrio degli organici, evitando interpretazioni restrittive che ne svuotino la portata.

Con riferimento alle misure di **welfare** richiamate, ritengo necessario evidenziare come il telelavoro e il lavoro decentrato, pur rappresentando strumenti potenzialmente utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, risultino di fatto indeboliti dal sistema con cui vengono attualmente applicati.

La loro messa a bando con cadenza biennale e la conseguente competizione tra colleghe e colleghi fanno sì che tali istituti siano percepiti non come diritti organizzativi, ma come

opportunità temporanee e aleatorie. Questa impostazione, oltre a generare incertezza, rischia di incidere negativamente sul clima lavorativo, rendendo difficile considerare tali strumenti come vere e proprie misure di welfare stabili e accessibili. Senza contare le altre misure di cui parli, che incidono marginalmente sul benessere lavorativo, per esempio per chi vive in una città come Roma sarebbe maggiormente idoneo favorire reali risparmi di spesa su servizi di prima necessità.

Ancora, in merito agli **incarichi interni**, quello che è importante conoscere sono le modalità con cui gli stessi vengono assegnati. La normativa impone alle amministrazioni il rispetto dei principi di trasparenza, parità di opportunità, imparzialità e valorizzazione delle professionalità, pertanto è necessario sapere quali sono i regolamenti adottati dal Ministero per il conferimento degli incarichi interni e quali sono i criteri che vengono applicati per il conferimento degli stessi al personale designato. Qualora il Ministero ne fosse sprovvisto, il nostro incontro potrebbe essere l'occasione per delinearne uno di applicazione generale, che interessi tutto il personale e tutti gli incarichi che vengono riconosciuti all'interno del nostro Dicastero.

Resto convinto che solo un approfondito colloquio di merito, supportato dall'assunzione di un impegno concreto, come hai avuto modo di manifestare nella tua nota, possa contribuire a costruire un clima di fiducia, a garantire la piena valorizzazione del personale e il pieno funzionamento dell'Amministrazione.

Prima di concludere, in attesa di concordare un momento più opportuno, desidero precisare che il confronto con te nasce dalle istanze delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresento e con cui mi confronto quotidianamente, nel tentativo di individuare soluzioni utili sia per il buon funzionamento dell'Amministrazione sia per la tutela delle persone. Nel rispetto dei principi di trasparenza che devono caratterizzare la Pubblica Amministrazione, ritengo quindi doveroso mantenere un dialogo improntato a correttezza, fiducia e piena condivisione delle questioni che stiamo portando avanti.

Rimango, pertanto, sin da subito disponibile ad un incontro che ponga le basi per l'attuazione di misure necessarie e non più procrastinabili, come anche evidenziato dai dati del nostro sondaggio, che desidero tu possa visionare quanto prima.

I miei più sentiti e cordiali saluti.

05/02/2026

**Luca Giovinzio**

**Coordinatore nazionale FP CGIL**