



OGGETTO: Esito incontro FP CGIL con l'Amministrazione: criticità organizzative e impegni assunti

Care colleghe e cari colleghi,

venerdì si è svolto un incontro tra noi della FP CGIL e l'Amministrazione, rappresentata dalla dott.ssa De Angelis, direttrice della DGSIF, e dal dott. Filippetti, responsabile delle relazioni sindacali.

Il confronto, durato oltre tre ore, **è stato interamente dedicato** all'analisi delle principali **questioni di natura organizzativa e dei temi di interesse collettivo**, con particolare attenzione alle **ricadute sulle condizioni di lavoro**, sull'efficienza dei servizi e sulla tutela dei diritti del personale.

L'incontro si è svolto con toni cordiali. L'Amministrazione ha ascoltato attentamente tutte le questioni che le sono state poste, riconoscendo anche il merito di molte rimostranze rappresentate.

Prima di tutto, abbiamo consegnato all'Amministrazione il nostro **sondaggio**, illustrando i dati raccolti e le principali criticità emerse, affinché lo stesso servisse quale base di partenza per il confronto. **I numeri emersi risultano, ahimè, in molti casi impietosi** e, soprattutto, mettono in rilievo come la partecipazione al sondaggio abbia interessato maggiormente i colleghi con una minore anzianità lavorativa.

In tal senso, l'Amministrazione ha manifestato l'intenzione di proporre, a breve, un proprio sondaggio, incentrato sul benessere organizzativo, che noi attendiamo da almeno due anni. Abbiamo, quindi, evidenziato che tale indagine è per noi propedeutica alla Valutazione dello stress da lavoro correlato, che riteniamo non più procrastinabile e di interesse primario per tutte le sedi del MIMIT.

Per noi, questa è un'iniziativa indispensabile per iniziare a far emergere tutte le questioni che necessitano di essere risolte, sperando che l'Amministrazione agisca quanto prima. La funzione di ascolto del personale, dei suoi bisogni e delle criticità presenti all'interno del Ministero è per noi primaria e solo noi, come FP CGIL, l'abbiamo, sinora, portata avanti.

Passando ora in rassegna tutti gli argomenti affrontati, nello specifico gli stessi hanno riguardato:

1. Carenza di personale

Per quanto concerne questo tema, abbiamo rappresentato all'Amministrazione come, dai dati raccolti e dalle segnalazioni pervenute, emerge in modo evidente **che il personale in servizio risulti** ancora decisamente **al di sotto del minimo indispensabile per garantire un corretto funzionamento delle strutture**, al contrario di quanto sostenuto nel riscontro fornitoci dal nostro Capo di Gabinetto.

Su questo punto l'Amministrazione ha ammesso la criticità esistente, dichiarando di comprendere pienamente la nostra posizione e valutazioni.

Sempre su questo tema, abbiamo affrontato anche la questione del DDL 1624, con particolare riferimento alle ispezioni di bordo.

Abbiamo rappresentato all'Amministrazione la nostra forte contrarietà rispetto alla prospettiva, ormai fin troppo concreta, **di perdere le attività di ispezione di bordo all'estero**. Una scelta gravissima, che rischia di incidere negativamente sull'attività e le competenze della nostra struttura. Proprio in relazione a tale scenario, abbiamo denunciato la grave carenza di personale tecnico negli Ispettorati, la mancata attivazione di un corso per ispettori di bordo e il fatto che, ancora oggi, questo tipo di attività viene svolto in larga parte da personale ormai vicino all'età di quiescenza.

Infatti, riteniamo che talune attività, come rappresentato, debbano essere affidate anche al personale più giovane, in modo da valorizzare le competenze, incentivarne la permanenza all'interno dell'Amministrazione e contrastare l'emorragia di personale esperto.

In generale, abbiamo ribadito come per il personale vicino al pensionamento, che deve essere adeguatamente accompagnato e supportato, dovrebbe svolgere attività meno usuranti, al fine di garantire la continuità dei servizi, senza rischiare un'ulteriore perdita di professionalità all'interno dell'Amministrazione.

Sempre nell'ambito del tema della carenza di personale e delle politiche di reclutamento, l'Amministrazione ci ha fornito alcuni chiarimenti sui concorsi.

In particolare, con riferimento al nuovo concorso per funzionari, con sedi esclusivamente su Roma, ci è stato riferito che, essendo già state programmate le commissioni, la procedura dovrebbe vedere la luce nel periodo primaverile.

Per quanto riguarda, invece, le assunzioni degli assistenti amministrativi, che tra i mesi di marzo e aprile dovrebbe completarsi lo scorrimento degli idonei.

Sempre invece sulla regolamentazione sulla mobilità da noi proposto riteniamo inaccettabile che non ci siano state fornite ancora novità.

2. Welfare lavorativo

Per quanto riguarda il welfare, abbiamo richiesto all'Amministrazione di proseguire e rafforzare le attività incentivanti già in atto, in particolare:

- La promozione della **mobilità** attraverso i mezzi pubblici, con relativi rimborsi dei costi;
- La stipula di **convenzioni** per i parcheggi, con particolare attenzione alle difficoltà esistenti nel centro di Roma, dove i costi sono elevati.

Su questo fronte, l'Amministrazione sta anche valutando soluzioni alternative di mobilità, individuando aree di interscambio in zone periferiche, ma ben collegate a linee metro o altri mezzi pubblici, così da consentire in modo agevole il raggiungimento dei luoghi di lavoro.

Inoltre, si è parlato anche della figura del Mobility manager, una risorsa strategica per coordinare e sviluppare tutte le iniziative legate alla mobilità sostenibile.

Gli ultimi sondaggi svolti hanno fornito informazioni utili per poter attivare ulteriori iniziative, confermando l'importanza di questa figura per migliorare l'efficacia degli strumenti di incentivo già esistenti.

Abbiamo inoltre sottolineato la mancanza di convenzioni specifiche, soprattutto per quanto riguarda gli Ispettorati territoriali, che assume ormai un peso abbastanza gravoso.

In risposta, l'Amministrazione ha comunicato che a breve saranno ampliate il numero di convenzioni già esistenti, che copriranno numerose attività e tutto il territorio. Noi ci auguriamo che le stesse riguardino anche l'ambito sanitario, per rispondere meglio alle esigenze di tutto il personale e abbiamo evidenziato come la valorizzazione di questi strumenti, se ben supportata, possa fornire un reale supporto al personale.

3. OPI – Organismo Paritetico

Abbiamo affrontato anche il tema dell'**OPI**, organismo paritetico per l'innovazione, nel quale **intendiamo continuare a essere presenti**, vista la nostra significativa rappresentatività.

Si tratta di un tema di grande rilevanza, anche in ambito di contrattazione nazionale, soprattutto perché nel suo alveo l'utilizzo e il funzionamento dell'intelligenza artificiale necessitano di essere regolamentati.

La regolamentazione è necessaria per garantire il miglioramento delle condizioni lavorative in tutti i suoi ambiti, per garantire un utilizzo corretto e trasparente dello strumento.

Abbiamo evidenziato come, in assenza di regole chiare, l'IA potrebbe diventare uno strumento potenzialmente deleterio, con il rischio, ad esempio, di affidarsi eccessivamente a sistemi automatizzati o algoritmi per le assegnazioni o valutazioni, con conseguenze negative sul personale, sulla valorizzazione delle competenze e sul funzionamento dei servizi.

In sintesi, abbiamo ribadito la necessità di una regolamentazione attenta e condivisa, che permetta di sfruttare pienamente le potenzialità dell'IA, a beneficio dei lavoratori e dell'Amministrazione stessa.

4. Disability manager – Supporto al personale con disabilità

Approfittando della presenza del Disability manager, abbiamo affrontato il tema legato alla disabilità, sottolineando come riteniamo necessaria una programmazione chiara e concreta per tale personale in servizio al Ministero.

Già in passato, anche tramite comunicazioni al CUG, denunciavamo la questione, chiedendone un corretto inserimento nel PIAO

Abbiamo ribadito con forza che **non è accettabile che il personale con disabilità venga spesso lasciato a sé stesso**, senza adeguato supporto per valorizzare le proprie capacità, competenze e qualità professionali.

Su questo tema abbiamo espresso con fermezza la nostra insoddisfazione, evidenziando che è necessario introdurre misure concrete e costanti, che garantiscano supporto reale e tutela delle condizioni lavorative del personale con disabilità.

5. Pagamenti buoni pasto e accessori

Per quanto riguarda questo argomento, abbiamo sollevato la questione dei ritardi nella corresponsione degli emolumenti accessori, tema molto sentito dal personale.

Si tratta di un tema emerso chiaramente anche dai dati del nostro sondaggio, che confermano come questa problematica sia diffusa e fonte di disagio tra i colleghi.

L'Amministrazione ha fatto presente che, nel periodo di aprile-maggio dovrebbe procedere con l'attuazione delle Progressioni Economiche Orizzontali, con conseguente adeguamento salariale e pagamento degli arretrati. Abbiamo chiesto all'Amministrazione di intervenire con maggiore tempestività per garantire una gestione più puntuale e regolare dei pagamenti e ridurre le criticità che ne derivano sul personale.

6. Situazione degli stabili di Via Molise e Viale America

Nuovamente sollecitata a fornire alle OO.SS. e al personale puntuale informativa circa i lavori negli edifici centrali e dell'EUR, l'Amministrazione ha dichiarato di non avere novità.

Inoltre, con riferimento al personale in presenza, abbiamo richiesto di verificare le postazioni di coworking nello stabile di Via Molise, al fine di non consentire sovraffollamenti anche e soprattutto a tutela delle persone con fragilità che rischiano costantemente di ritrovarsi in situazioni poco sicure. La soluzione è ridurre il personale in presenza monitorando ed effettuando verifiche puntuali del mancato godimento dei giorni mensili di smart working da parte di alcuni dipendenti, in ragione delle decisioni poste in essere dai loro dirigenti.

7. Relazioni tra dirigenti e lavoratori

In ultimo, abbiamo riaffrontato con l'Amministrazione il tema delle relazioni tra dirigenti e lavoratori, evidenziando come alcune situazioni richiedano interventi concreti ed urgenti.

Si tratta di un tema che abbiamo approfondito a lungo, riconoscendo la sua centralità nella qualità del lavoro e nel benessere del personale.

Proprio per questo motivo, è stato il tema che ci ha occupati maggiormente durante l'incontro. Abbiamo infatti ribadito che **non può essere tollerato alcun comportamento vessatorio ai danni dei lavoratori** da parte dei dirigenti, né alcuna situazione di criticità. Garantiamo una presenza costante e attiva su ogni caso aperto, monitorandone gli sviluppi senza fare sconti a nessuno.

In attesa di una chiamata dal Gabinetto, concludiamo ribadendo che le segnalazioni sono state portate all'attenzione dell'Amministrazione e che, pertanto, la relativa risoluzione rientra nella

loro competenza, attraverso l'adozione degli interventi necessari a superare le rilevanti criticità rappresentate.

Qualora ciò non dovesse avvenire, la FP CGIL resta pronta a intraprendere ogni opportuna iniziativa.

.

Un saluto

25/02/2026

Luca Giovinazzo

Coordinatore nazionale FP CGIL