



A tutto il personale MIMIT

OGGETTO: Resoconto dell'incontro con il Direttore del Gabinetto: relazioni lavorative, criticità aperte e prospettive di intervento

Nell'ambito degli incontri tematici programmati tra OO.SS. e l'Amministrazione, quale risultato dell'incontro tenutosi con il Capo di Gabinetto, dott. Federico Eichberg, si è svolto nella giornata del 29 aprile, un confronto con il Direttore del Gabinetto, dott. Rodolfo Sordani, la Direttrice delle risorse umane, dott.ssa Stefania De Angelis, il Direttore della trasparenza e dell'anticorruzione, dott. Gaetano Vecchio e il dirigente della divisione I della DGSIF, dott. Francesco Filippetti.

Il tema della riunione, incentrato sulle relazioni tra personale dirigente e non dirigente, ci ha visto affrontare, in via prioritaria, le problematiche inerenti a situazioni lavorative critiche in alcune divisioni e ispettorati.

Nel corso del confronto, questa Organizzazione ha rappresentato puntualmente una serie di situazioni specifiche oggetto di monitoraggio, evidenziando come le tensioni in essere richiedano interventi tempestivi, improntati a criteri di trasparenza, imparzialità e tutela del benessere organizzativo, oltre che delle persone coinvolte. La segnalazione di tali criticità si inserisce in una logica di responsabilità istituzionale, che ci spinge a tutelare l'integrità del corpo dirigenziale nel suo complesso, cercando di sanare situazioni difficili che hanno assunto contorni di assoluta gravità che non possono essere ammessi all'interno di un contesto istituzionale come quello ministeriale, con l'obiettivo di favorire l'emersione e la risoluzione anche di ulteriori situazioni di disagio eventualmente non ancora manifestate.

A questo proposito, abbiamo anche sottolineato come gli attuali sistemi oggi a disposizione del personale (ad es. sportello di ascolto, consigliera di fiducia) non hanno ancora un adeguato riconoscimento e ciò li rende non sempre efficaci, tenendo in debita considerazione che anche il sistema del whistleblowing possa non risultare pienamente utilizzato, in ragione di eventuali timori del personale ad effettuare segnalazioni per iscritto.

In tale contesto, è stato affrontato il tema della valutazione della performance, rispetto al quale è stata evidenziata l'inadeguatezza del vigente sistema a gestire contesti e dinamiche caratterizzati da criticità relazionali, incompatibilità ambientali e potenziali conflitti di interesse.

In assenza di opportuni correttivi, il sistema valutativo rischia infatti di assumere connotazioni distorsive, incidendo negativamente sui lavoratori coinvolti in situazioni di attrito come già sta accadendo in alcuni contesti lavorativi noti.

Il Direttore del Gabinetto ha manifestato grande sensibilità sul punto, dichiarandosi disponibile ad approfondire, anche con la amministrazione, le proposte avanzate ai fini di una revisione regolamentare.

È stato inoltre riconosciuto il valore della nostra azione sindacale con riferimento a interventi risolutivi già attuati in contesti particolarmente complessi. In un'ottica di maggiore uniformità applicativa delle disposizioni e degli istituti contrattuali, l'Amministrazione ha prospettato la necessità di attivare percorsi formativi rivolti alla dirigenza.

Contestualmente, è stata quindi ribadita ulteriormente da parte nostra la necessità di dare piena attuazione agli strumenti di valutazione partecipata, inclusa la valutazione dal basso prevista dalla Direttiva Zangrillo.

Si evidenzia con favore come il confronto avviato sia destinato a proseguire attraverso successivi momenti di verifica e monitoraggio delle situazioni rappresentate, nonché mediante ulteriori incontri già programmati sui restanti ambiti tematici di interesse.

Permane, tuttavia, con rammarico, una limitata condivisione delle posizioni espresse da parte delle altre Organizzazioni sindacali, alcune delle quali addirittura non presenti al tavolo, circostanza che non ha impedito lo sviluppo di un confronto comunque articolato e propositivo. Difatti, si registra positivamente la disponibilità manifestata dall'Amministrazione, da cui ci aspettiamo attiva (nonché positiva) valutazione delle nostre proposte e l'attuazione di interventi concreti ed efficaci.

Da ultimo, nel corso della riunione è stato affrontato anche il tema del rapporto tra dirigenza e personale in relazione alla necessità di favorire una maggiore mobilità interna dei dipendenti. Su questo punto, l'Amministrazione ha espresso apertura e disponibilità a raccogliere contributi, spunti di riflessione ed eventuali proposte operative, anche in una prospettiva di valorizzazione e sviluppo delle competenze professionali presenti all'interno dell'organizzazione.

04.05.2026

FP CGIL Mimit