



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

COORDINAMENTO MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Via Emilio Lepido, 46 - 00175 Roma - tel. 331.715.2717
mise.uilpa.it - mise@uilpa.it

Progetti e Trasparenza

Comunicato 12/19

La UILPA MISE stigmatizza la mancanza di trasparenza effettiva all'interno della sezione apposita dell'intranet "Amministrazione trasparente" dei progetti, finanziati o di miglioramento, 2018, del Ministero dello Sviluppo Economico (sono visibili in modo estremamente sintetico quelli di miglioramento per annualità 2010 e quelli finanziati FUA per annualità 2017).

In particolare, la scrivente si interroga su come mai le informazioni non siano state integralmente pubblicate e non siano accessibili a tutti i dipendenti di questa Amministrazione; dubbio che potrebbe ingenerare il sospetto che vi sia poca chiarezza nella creazione e nella gestione dei progetti che si intendono attuare.

Si ricorda, infatti, che ai sensi del combinato disposto degli art. 18, d.lgs. n. 33/2013 e art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001, è obbligo dell'Amministrazione pubblicare l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente, con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico. Inoltre, l'art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 impone all'Amministrazione di pubblicare gli atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

La maggior parte del personale, quindi, risulta tenuta all'oscuro delle iniziative progettuali e, qualora volesse informarsi, ha difficoltà ad acquisire informazioni che dovrebbero essere invece ampiamente diffuse.

L'attuale modo di procedere, sedimentato nella prassi, demotiva e mortifica i dipendenti, che non possono sentirsi inseriti in percorsi di efficienza, ravvisando una disagiata esclusione lavorativa.

Alcuni, peraltro, possono arrivare a percepire cifre considerevolmente più alte rispetto alla maggior parte dei colleghi, i quali magari non hanno avuto modo di poter partecipare a tali progetti, creando spiacevoli quanto inefficienti discriminazioni tra i lavoratori.

Sarebbero necessari sia una maggiore trasparenza nell'assegnazione dei dipendenti ai progetti sia una successiva ed efficace verifica dei risultati conseguiti, includendo ovviamente l'accertamento dell'effettiva partecipazione del singolo, tramite verbali e/o resoconti delle attività svolte.

Sarebbe prova di buona amministrazione, inoltre, sottoporre all'attenzione delle OO.SS., prima di procedere alla liquidazione di indennità ed altri benefit accessori, gli elenchi nominativi e la documentazione afferente l'effettiva partecipazione (verbali e/o resoconti).

Appare utile, a nostro avviso, appurare se vengano superati i limiti massimi, anche con sovrapposizione di ulteriori indennità, e conoscere in quale Direzione ciò avvenga. Del pari, occorrerebbe verificare con l'O.I.V. e/o un organismo terzo alla DGROB, che venga osservata una rotazione per le designazioni sui progetti, al fine di evitare duplicazioni di attribuzioni in capo ai medesimi soggetti.

Ricordiamo, inoltre, che conoscere i nominativi dei soggetti coinvolti consentirebbe di definire le attribuzioni dei ruoli nel rispetto dei principi di trasparenza e pari opportunità. Altresì, l'accesso a tali informazioni eviterebbe di revocare le assegnazioni ad unità di personale che erano già state coinvolte nelle attività o designate, in ragione del fatto che siano stati sforati i numeri previsionali.

Per le finalità sopra esposte, le varie Direzioni Generali dovrebbero svolgere un'attività di monitoraggio degli incarichi conferiti e in essere, di qualsiasi natura (es: comitati, commissioni, progetti finalizzati, etc.), attraverso l'istituzione di un registro pubblico consultabile da tutto il personale nella massima trasparenza.

Sarebbe inoltre utile, nell'ottica dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e di una maggiore trasparenza, che le varie Direzioni Generali pongano in essere linee strategiche che razionalizzino la distribuzione degli incarichi e diano una nuova impostazione ai progetti finalizzati o di miglioramento, affinché questi possano essere davvero una risorsa determinante per la struttura e non una mera distribuzione di benefit economici accessori per una cerchia ristretta di persone (una percentuale altissima di dipendenti viene esclusa con la giustificazione di risorse economiche insufficienti).

La priorità pertanto è stipulare nuovi accordi quadro, definendo i criteri di riferimento per tutti gli istituti contrattuali che li prevedano, garantendo l'accesso alle informazioni in modo chiaro e trasparente a tutti i dipendenti.

Non smetteremo mai di sottolineare come la buona gestione, la trasparenza e la comunicazione possono determinare realmente un cambiamento migliorativo per raggiungere obiettivi importanti.

Roma, 21 febbraio 2019

Per il Coordinamento UILPA MISE

Stefano Fricano