Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
COORDINAMENTO MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO
UILPA MiSE
Via Emilio Lepido, 46 - 00175 Roma - tel. 331.715.2717
mise.uilpa.it - mise@uilpa.it

Comunicato 15/19

ACCORDI…SCORDATI

La UILPA sottolinea con forza la mancata applicazione dell'Accordo siglato il 13 aprile 2010 con le OO.SS, che regola la mobilità interna dei dipendenti del Ministero dello Sviluppo Economico. Un accordo nato dalla necessità di ottimizzare la distribuzione del personale tra i vari uffici del ministero, cercando di contemperare le esigenze funzionali dell'amministrazione con quelle dei lavoratori.

Un accordo che andrebbe ora adeguato all'articolata distribuzione, geografica e professionale, del personale, intervenuta a seguito dei vari processi di incorporamento e di mobilità avvenuti in questi anni.

Un accordo che servirebbe altresì, a fronteggiare i problemi dei neo-assunti, collocati in posizioni disagevoli dal punto di vista logistico, economico e, non di meno, affettivo, che non riescono ad integrarsi efficacemente nel nuovo contesto lavorativo, con un inquadramento avvenuto spesso dopo diversi anni rispetto alla conclusione delle procedure selettive e in uffici non attinenti, o non più attinenti alla formazione ed esperienza lavorativa pregressa, con la conseguenza di non potere utilizzare al meglio le proprie competenze professionali, secondo logiche di efficienza ed efficacia.

A tal proposito, ci appare illogica la situazione che vede molti dei nuovi inquadramenti nelle sedi centrali provenire da aree in cui le articolazioni territoriali del Ministero lamentano una forte carenza di personale.

Un accordo la cui applicazione effettiva sarebbe utile anche per il personale con maggiore anzianità di servizio, che non ha ricevuto risposta o ha ricevuto un nulla-osta negativo alla propria domanda di trasferimento, a cui, tuttavia, non ha fatto seguito allo scadere dei 24 mesi previsti dal punto quarto della citata intesa, l'attuazione prevista della mobilità richiesta.

E' appena solo il caso di ricordare la condizione di stress alla quale sono sottoposti i dipendenti in questi casi, che oltre a pregiudicare la qualità del lavoro, si ripercuote anche sulle condizioni familiari.

Merita contestualmente un'approfondita riflessione, l'ingente perdita di tempo e la ristrettezza economica alla quale i lavoratori in questione sono sottoposti, poiché i viaggi e le spese per raggiungere il posto di lavoro sono notevoli ed incidono significativamente sulla gestione familiare di coloro che si trovano logisticamente svantaggiati.

La distribuzione del personale tra i vari uffici, deve essere quindi ripensata per tener presente e coniugare necessità del lavoro e dei lavoratori, in virtù del richiamato benessere organizzativo e della ricercata conciliazione lavoro-vita privata, poiché è ormai notoriamente riconosciuto che la qualità della vita dei dipendenti incida sul loro rendimento professionale.

Pertanto, va da sé che, se realmente l'obiettivo dell'Amministrazione, nei tempi della *performance* e dello *smart working* è quello di perseguire un incremento prestazionale ed un miglioramento delle condizioni lavorative del proprio personale, mediante una più attenta distribuzione organizzativa che tenga conto delle effettive competenze del lavoratore, la richiesta di un trasferimento da parte del lavoratore deve essere opportunamente ed attentamente valutata secondo le considerazioni sopra esposte.

Parimenti, per garantire parità di trattamento tra tutti coloro che esprimono l'esigenza di essere trasferiti, si evidenzia la necessità di rendere nuovamente operativa la banca dati, accessibile a tutti i lavoratori, prevista dal punto primo del citato accordo. Tale banca dati, ancora oggi, si configura (ed in passato si è resa) un utile strumento sia per la catalogazione globale delle risorse sia per l'evidenziazione di situazioni di sommerso disagio. Obiettivi perseguibili attraverso l'attuazione piena dell'accordo del 2010.

D'altro canto, non si comprende quale utilità possa avere la recente adozione del c.d. "Foglio notizie" telematico, ove questo non si traduca in una mappatura delle competenze del personale preordinato ad una efficace redistribuzione del personale, anche in un'ottica di mobilità volontaria; come peraltro previsto nello stesso accordo del 2010 del quale si lamenta la palese disapplicazione.

Continuare ad operare e gestire la "Res pubblica" applicando procedure non più rispondenti ai cambiamenti interni al dicastero, fuori ormai dal contesto sociale e lavorativo in continuo mutamento, è fuori da ogni nostra comprensione. Pertanto, la nostra funzione di stimolo critico e costruttivo per il miglioramento delle condizioni lavorative e la promozione del benessere organizzativo del personale continuerà fino a che dei concreti risultati, non solo di facciata quindi, vengano effettivamente raggiunti.

Roma, 19 marzo 2019

Per il Coordinamento UILPA MISE
Stefano Fricano