



## MINISTERO SVILUPPO ECONOMICO

---

Roma, lì 6 agosto 2020

### Comunicato al personale Mise

#### Approvazione accordo 2019 PON 2016-18 Assunzioni, mobilità e progressioni di area

#### Rientri graduali secondo Protocolli di Sicurezza e recenti provvedimenti

La riunione di contrattazione del 5 agosto è stata particolarmente impegnativa per l'urgenza dei temi in discussione e per la confusa situazione determinatasi nel personale sulle modalità di rientro al lavoro in presenza, a seguito delle ultime disposizioni di legge e della nota promulgata della DGROSIB del 2 u.s. di cui, ricordiamo, le scriventi OO.SS. hanno immediatamente chiesto la sospensione

I temi discussi hanno infatti riguardato:

- L'urgente approvazione dell'ipotesi di accordo del 2019 sul **pagamento dei Piani Operativi Nazionali (PON)** risalenti al triennio 2016-18 anche nella forma parziale relativa ai soli progetti finora certificati dagli organi di controllo.
- Il programma di assunzioni, concorsi, procedure di mobilità interna ed esterna e progressioni verticali tra le aree nel quadro di una organica **politica di acquisizione e riqualificazione del personale** a fronte delle carenze strutturali di organico del Mise.
- L'esigenza di chiarire modi tempi e termini del previsto rientro al lavoro in presenza entro un percorso condiviso che, nel **pieno rispetto dei Protocolli di Sicurezza specifici condivisi e già sottoscritti**, moduli le esigenze e le problematiche del Mise con le novità introdotte dalle nuove disposizioni; chiarimenti specifici sulle percentuali di rientro, disponibilità effettiva del personale, condizioni essenziali degli ambienti di lavoro.
- Puntualizzare **il calendario dei prossimi incontri e la relativa agenda tematica**: dal 10 settembre in poi monitoraggio sulla attuazione dei Protocolli sicurezza, regolarizzazione delle forme flessibili di lavoro a distanza, **con annessa discussione su tutte le prerogative contrattuali**, ivi compreso il tema dei buoni pasto, mobilità.

Sebbene da tutte le oo.ss. presenti sia stata stigmatizzato il ritardo di intervento ed incisività politica verso l'operato di metodo e contenuto dell'apparato di controllo, particolarmente ostativo verso questa Amministrazione, **l'accordo è stato approvato per accelerare intanto il pagamento entro il 2020 della parte certificata** (progetti realizzati dalla (ex) DGIAI e DGMEEREN); tuttavia occorre subito attivare l'intervento del vertice politico per una positiva risoluzione anche della parte economica non ancora certificata (progetti della DGSCERP); la parte pubblica presente -il Segretario Generale non era presente di persona- si è impegnata sia per la scadenza del 2020 che nell'intervento del vertice politico.

Si è ricordato che anche il FUA 2019, va pagato **(Sigh!)** entro il 2020. Il personale, tra confusione indotta nei rientri, ritardi nei pagamenti, perdita oggettiva del potere d'acquisto, vista la non corresponsione dei buoni pasto, tagli effettuati dall'IGOP, è al limite.....

Abbiamo parlato di **assunzioni** prendendo atto delle informazioni circa le prossime misure.

Oltre al concorso Ripam ora in atto di 250 posti dell'area III sta per uscire il bando per 220 posti dell'area II; inoltre sono previsti gli effetti de:

l'assunzione di 70 esperti in cyber security presso l'Iscti (Istituto Superiore della Comunicazioni e delle Tecnologie dell'Informazione) del Mise ove è istituito il Cvcn per la sicurezza ed il funzionamento delle reti strategiche.

L'assunzione di 7 unità dirigenziali per concorso. I 7 Dirigenti sono stati già assunti

Il bando per l'inquadramento dei 5 Dirigenti in servizio al Mi.S.E. con la procedura prevista dal D.l. 165 art. 16 comma 5 bis condizionato al nulla osta della amm.ne di provenienza.

Abbiamo chiesto che contestualmente siano **stabilizzati tutti i comandati** compresi i colleghi ultimamente pervenuti al Mise, naturalmente su domanda volontaria tramite apposito bando.

Circa le **progressioni verticali** ci è stato riferito che è in corso di perfezionamento il bando per i concorsi per passaggio d'area (tempi brevi): 33 posti dalla II area e 7 posti dalla I area, per i quali è stata concessa l'autorizzazione.

Rispetto al quadro rappresentato, queste OOSS hanno sottolineato con forza la necessità di un **netto cambio di approccio per l'adeguamento dell'organico**:

non si può più procedere per singoli accordi con sommatorie di numeri non correlate a reali fabbisogni rilevati, a destinazioni di sede già pianificate, a programmi di sviluppo.

Bisogna cambiare sistema quindi, delineando una **vera politica del personale che preveda assunzioni adeguate per misura, destinazione effettiva e tipologia delle professionalità**.

Dai numeri sopraddetti mancano tutti posti x i quali l'amministrazione dovrà provvedere con propri concorsi Mise per le professioni tecniche. L'ipotesi prospettata nell'incontro risulta al di sotto delle 768 unità che le leggi finanziarie hanno già autorizzato ad assumere, e la componente di professionalità tecniche è decisamente insufficiente rispetto alle necessità.

E' stata quindi altresì segnalata, l'opportunità di procedere, dopo tanti anni, a concorsi MISE per sopperire alle necessità tecniche più specifiche di personale

Parlando di fabbisogni rilevati e professionalità tecniche specifiche, occorre affermare come valore che una percentuale importante delle assunzioni possano essere **riservate ai territori regionali** che le necessitano (agli Ispettorati Territoriali lavorano circa 700 colleghi, pari ad un terzo circa dell'intero organico Mise).

Allora è il caso che i bandi Mise abbiano base regionale per far affluire effettivamente ai territori il personale assunto che altrimenti non vi arriverebbe perché esposto al rischio di logiche centralistiche o applicato a destinazioni successive (i 70 cyber security approderanno a quali lidi di intelligence? L'internazionalizzazione passata al Maeci ci dice qualcosa?).

E' stata sottolineata la scarsa attrattività del MISE, che pur avrebbe mille attività in cui sviluppare le proprie capacità ed acquisirne delle nuove, soprattutto in relazione al personale più giovane.

Insomma una **politica del personale da "anno-zero" per il Mise**, una modellizzazione che partendo da una **mappatura dei processi e dei carichi di lavoro**, giunga a definire i profili professionali utili in entrata, una politica che sia quindi strettamente dedicata alle caratteristiche del Mise, alle competenze delle persone già presenti e disponibili a qualificarsi ulteriormente, ai reali fabbisogni (come il caso già ricordato del personale tecnico degli Ispettorati Territoriali) e ai programmi di rilancio economico per le distinte vocazioni territoriali ed ambientali del nostro multiforme Paese.

E ben integrata a due altri strumenti correlati:

il primo è la **trasmissione di conoscenza** da parte del personale esperto o in uscita verso i colleghi di nuova assegnazione;

il secondo è la **mappatura delle competenze** e dei percorsi professionali del personale Mise, un apposito data base diffusivo, trasparente, applicabile in tempo reale alla intera gamma degli aspetti inerenti collocazioni, carriere, formazione del personale etc.

Ma attenzione, perché ogni altra scorciatoia ormai implica la scelta, deliberata e consapevole, di un definitivo impoverimento del Mise. La "sistemazione" di personale per seguire logiche di

influenza politica di uffici centrali, o per ampliare gli spazi delle attività istituzionali gestite - senza i controlli validi per il personale- **dalle società esterne**, lo ripetiamo, equivale a mettere fine a questo ministero.

Se il comando è una forma di mobilità (esterna) in entrata, in tema **mobilità interna** si è parlato in particolare delle domande dei colleghi che da tempo hanno espresso l'esigenza di **andare in periferia**. La parte pubblica ha detto che se il fenomeno è contenuto verrà sbloccato il meccanismo di trasferimento. Si tratta, infatti, di una decina di unità, di cui alcune hanno già ottenuto i relativi nulla osta.

Nella situazione emergenziale la **mobilità interna** va ulteriormente favorita come fattore di semplificazione, conciliazione e valorizzazione perché contribuisce ad accrescere il grado di benessere organizzativo.

D'altra parte è uno strumento da rilanciare e regolarizzare per i nuovi paradigmi di sicurezza e di innovazione organizzativa cui è chiamata la intera PA e in particolare il Mise, così da rispondere subito alle esigenze della cittadinanza e delle imprese nei territori. Equilibrarne i diversi aspetti citati è la sfida da cogliere. Abbiamo quindi chiesto di calendarizzare anche un incontro per **rinnovare l'accordo** esistente che risale al 2010.

Uscirà ulteriore comunicazione per integrare la **circolare sul graduale processo di rientro** e di applicazione delle forme flessibili di presenza e di orario per la progressiva ripresa delle attività.

La parte pubblica ha chiarito che ogni disposizione comunicata era da intendersi in linea con i Protocolli di Sicurezza richiamati in generale. Se non tutta la dirigenza ha compreso l'intendimento è perché l'attenzione è stata rivolta più strettamente alla circolare Dadone che al contesto delle disposizioni condivise; circolare che risulta, per vari aspetti, non del tutto chiara e contraddittoria e che comunque è aperta a successivi perfezionamenti.

Ad una tale lettura scontata quindi è stato quindi chiesto di fare integrazione, in particolare in riferimento alla percentuale massima di rientri previsti dai protocolli di sede, sino alla data del 15 settembre.

Comunque nessun provvedimento è retroattivo e quindi nemmeno per i colleghi precedentemente esonerati dal servizio.

I rientri avverranno solo nelle condizioni di sicurezza stabilite nei protocolli, pertanto compatibilmente alle condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, tra cui distanziamento e microclima estivo (ed invernale) nei parametri. Anche i telelavoristi seguono le regole di tutti gli altri e quindi anche per essi vige la stessa attenzione circa la appartenenza alle categorie a rischio.

FP CGIL

Roberto Copioli

CISL FP

Carlo Filacchioni

UIL PA

Stefano Fricano

*Nota:*

**RIPAM** - Riqualficazione per le Pubbliche Amministrazioni – presso il FORMEZ PA - riorganizzazione della Pubblica Amministrazione secondo una migliore utilizzazione delle **risorse individuali**; risorse intese non solo in senso quantitativo, cioè come l'insieme dei lavoratori che prestano la loro attività, ma in senso qualitativo, cioè come **il complesso delle abilità professionali, delle conoscenze culturali e degli aspetti emotivi e motivazionali**.