



In questi giorni abbiamo assistito, basiti, come alcune OO.SS. abbiano ringraziato parte dell'Amministrazione per l'approvazione dell'emendamento sull'indennità di perequazione al MEF... Basiti in quanto forse tali OO.SS: non sanno che i soggetti da loro menzionati poco hanno avuto a che fare con quello che è successo e che ad interessarsene sono stati altri (politico/amministrativa) che sembrano avere a cuore gli interessi dei lavoratori! Ma questo lo può sapere solo chi effettivamente ha partecipato materialmente a tutte le operazioni, informando in tempo reale i propri delegati seguendo puntualmente tutto l'iter procedurale. Addirittura qualcuno ha rappresentato che chi ha portato avanti il tutto abbia avuto contrasti con l'Amministrazione, che legava la perequazione a una riforma del MEF ancora in alto mare. Noi abbiamo auspicato la presentazione di una proposta emendativa (poi inserita nel decreto Brexit) e ci eravamo augurati una fulminea approvazione visto il forte il rischio di vanificare la perequazione. Pertanto possiamo suggerire a chi pensa di essere sul "carro" dei vincitori di guardare bene e non sporgersi troppo, perché forse è solo un calessino di campagna! Inoltre segnaliamo che il provvedimento, almeno così si legge, deve essere espletato entro 30 giorni dalla sua approvazione. Quindi quando si dice pagamento a luglio come se fosse una notizia segreta noi rispondiamo che è la scoperta "dell'acqua calda".

Ricordando anche che una delle loro ultime lettere di richiesta di incontro è stata formulata solo qualche giorno dopo la presentazione dell'emendamento poi approvato. Non vorremmo che la storia si ripeta e che succeda come la vicenda della riforma della regionalizzazione delle RRTTSS... che come UIL denunciavamo mentre in seguito ci fu qualcuno che con e-mail (dal tono velatamente mafioso) scrisse ai dirigenti iscritti alla propria O.S. di tranquillizzare gli iscritti della UIL. Adesso è proprio in questi giorni la stessa sigla sta diffondendo e confermando questa notizia peccato ciò avvenga con soli due anni di ritardo! "SIG"

Per fortuna non c'è molto da spiegare ai lavoratori che sanno ben giudicare e valutare le questioni. **Per noi gli unici vincitori sono solo i lavoratori e che noi umilmente abbiamo il compito di tutelare.**

Ed a proposito di questo, visto che la UIL è sempre attiva per la tutela dei dipendenti sotto tutti gli aspetti, sia economici che professionali, siamo rimasti negativamente colpiti leggendo le dichiarazioni dell'amministrazione sull'articolo di giornale del sole 24 ore del 14 maggio 2019 (di seguito).

In questo articolo si parla di controllo artificiale delle capacità dei lavoratori, di dinamicità della nuova amministrazione (lavoro agile - asilo nido), e di collaborazione generazionale.

In sostanza, almeno per quello che possiamo leggere, l'amministrazione sta affermando che la propria dirigenza a tutti i livelli non sarebbe in grado di riconoscere le capacità dei propri collaboratori e quindi di riuscire a collocarli al meglio. Sarà invece una macchina (*spielberghiana*) con un programma a farlo e come al solito sicuramente avrà un altissimo costo e un negativo impatto per il bilancio dello Stato e del cittadino. Ma la domanda che nasce spontanea con chi è stata confrontata tale procedura? Invitiamo al rispetto i contratti e le normative vigenti in materia.

Poi, si parla di aver attivato il lavoro agile e l'asilo nido per gli uffici centrali per conciliare famiglia/lavoro. Possiamo solo affermare che già erano operative e che erano state attivate dall'amministrazione precedente in collaborazione/confronto con il CUG e le OO.SS.. L'attuale amministrazione aveva preso l'unico impegno, che era di ampliare il numero dei posti ma leggendo i numeri sembrerebbero identici. L'unica cosa di sicuro che è cambiato è il nome da "Smart working" a "lavoro agile" forse perché l'inglese di questi tempi non va tanto di moda.

Inoltre si rappresenta dell'acquisizione di professionalità con nuovi concorsi (400 posti) ma anche questa avviata precedentemente dal cambio degli attuali vertici del MEF, non sufficiente a coprire la carenza organica soprattutto negli uffici territoriali ed UCB, ed in quanto a professionalità sicuramente non hanno nulla da insegnare ai lavoratori dopo anni di esperienza dedicata all'amministrazione con dedizione.

Inoltre, vorremmo anche segnalare che la nostra Costituzione all'art. 35 recita: *"la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori...."*. Non si riesce a comprendere perché i futuri neo-assunti dovrebbero fare da insegnanti di tecnologia quando nella nostra amministrazione è presente un ufficio formazione che dovrebbe programmare ma non lo fa adeguatamente e non a causa delle aree funzionali.

Queste ultime dichiarazioni rischiano di mettere in conflitto le varie generazioni presenti in amministrazione con quelle che dovranno avvenire ed a tal proposito ci viene in mente una frase di Winston Churchill: *"Di questo sono certo. Se apriamo una lite tra il presente e il passato, rischiamo di perdere il futuro."*

Sicuramente anche in questo caso diranno che non siamo dinamici perché secondo qualcuno si ritiene la nostra Costituzione vecchia e che siamo ancorati troppo alle parole e frasi del passato.

In sostanza l'articolo descrive come i lavoratori del MEF (aree funzionali e dirigenza) già presenti al dicastero non abbiano le capacità adeguate, di fatto smentendo le varie dichiarazioni del Ministro e del Vice Ministro.

Oggi saremo presenti al convegno sul NOIPA/CLOUDIFY, al quale siamo stati invitati a partecipare, dove ci spiegheranno (la società sviluppatrice del programma – amministrazione ed autorità politica) che è un progetto meraviglioso e che ci stiamo sbagliando. Noi siamo dalla parte dei lavoratori, di chi giornalmente ci deve operare, e di chi al MEF dovrebbe svilupparlo ma viene estromesso a favore del privato. A chi ci dice che stiamo sbagliando e noi rispondiamo che è *"meglio sbagliare stando dalla parte dei lavoratori che aver ragione contro di essi"* (Pietro NENNI).

Da gennaio, in più di 5 mesi, abbiamo ricevuto una sola informativa. Noi vorremmo che si parlasse veramente di una vera dinamicità sulla Formazione, sul FUA, sul Comma 165/Cartolarizzazione, sulle Progressioni economiche orizzontali e verticali, sui comandi, sulle stabilizzazioni, sulla mobilità, sul CUT, sul lavoro agile, sul Fondo di previdenza, sulla Prelex, sull'orario di lavoro, su Noipa, sulla Riorganizzazione MEF, sui buoni pasto etc... Argomenti che interessano le vere esigenze del personale per rendere più efficiente l'amministrazione proiettata verso l'utente ed il cittadino.

Vuoi vedere che per essere troppo dinamici (o frettolosi) ci si sia dimenticati di ponderare sulle varie questioni? Forse bisognerebbe essere più equilibrati che dinamici!

Roma, 15 maggio 2019

IL COORDINAMENTO

## **Il sole 24ore - 14 maggio 2019**

### **Il Mef va a caccia di giovani laureati: 400 ingressi già quest'anno**

I Big data stanno per imboccare gli sterminati corridoi ottocenteschi del Palazzo delle Finanze. Il loro compito sarà quello di censire le competenze dei dipendenti del Mef che non sono scritte nei curricula formali, e di intrecciarle con le esigenze e le posizioni disponibili nella macchina ministeriale per indicare a ciascuno il proprio "posto giusto". Su base volontaria, ovviamente.

Passa dall'intelligenza artificiale una delle tre mosse con cui il ministero dell'Economia prova a cambiare pelle: la chiave per accendere la macchina di questo cambiamento è un massiccio ingresso di giovani funzionari neolaureati, che parte con le 400 assunzioni programmate per quest'anno con i concorsi già avviati. A chi è già nei ruoli del ministero sono riservate invece le altre due leve del progetto: a luglio partirà il piano per il "lavoro agile" più grande di tutta la Pa italiana, che permetterà a 800 persone di lavorare senza andare in ufficio. E un'alleanza con il Cnr farà entrare in gioco appunto l'intelligenza

artificiale per realizzare con i big data la mappatura delle competenze del personale e favorire per questa via la mobilità interna verso le posizioni più in linea con le capacità e gli inclinazioni dei diretti interessati.

#### INTERVISTA AL MINISTRO DELL'ECONOMIA

Tria al Sole 24 Ore: «No a nuovo deficit per tagliare le tasse»

In realtà i tre livelli del piano sul capitale umano, che viene presentato mercoledì 15 maggio al Forum Pa dal ministro dell'Economia Giovanni Tria con la titolare della Funzione pubblica Giulia Bongiorno, sono intrecciati fra loro. «Abbiamo bisogno di persone di qualità - ragiona Monica Parrella, che da inizio anno è la direttrice del personale al Mef - e per attrarle bisogna dare valore alla scelta di imbarcarsi in questo tipo di carriera, e far superare l'idea che lavorare nella finanza o nella consulenza sia per natura più stimolante che in un ministero».

Per le nuove assunzioni, in un quadro caratterizzato ora dal turn over tornato al 100% e da circa 500 uscite nel 2019 e una dinamica simile nel 2020 e nel 2021, si va a caccia di curricula anche fuori dal tradizionale recinto giuridico-economico, per diffondere negli uffici le competenze digitali con la pratica del reverse mentoring: il "tutoraggio inverso" in cui sono i nuovi arrivati ad accompagnare chi ha più esperienza verso l'innovazione e l'utilizzo più ampio di strumenti digitali. E dall'altro lato il lavoro agile e la mobilità volontaria servono anche a spolverare un po' l'immagine ministeriale agli occhi di chi sta uscendo dall'università ed è un potenziale futuro abitante della casa dei conti pubblici.

«Nella scelta professionale - spiega Parrella - i giovani valutano flessibilità, orientamento alla tecnologia e conciliazione vita-lavoro, e noi proviamo ad affrontare tutti e tre questi aspetti».