



## **LESA MAESTA'**

Questa O.S., in base alle voci pervenute, vorrebbe sapere a quale tipo di regime debba essere sottoposto il personale che si trova ad aver paura di vincere dei concorsi in altre Amministrazioni? Di essere anche impossibilitato a poter seguire il corso-concorso, per il semplice motivo di non aver comunicato immediatamente al direttore di turno di essere vincitore dello stesso, ma solo, qualche giorno, dopo la pubblicazione della graduatoria?

Ricordiamo a tutti, che il personale concorre verso altre amministrazioni al fine di poter migliorare le proprie prospettive di carriera, in quanto all'interno del MEF non sono previsti grandi sbocchi... salvo qualche caso sporadico e solo per pochi intimi.

In più non sapevamo che fosse necessaria, ad evitare conseguenze negative, una preventiva comunicazione al direttore della struttura?

C'è stato comunicato che la dipendente in questione (come tra l'altro è in uso nelle sedi di appartenenza come per tutto il personale) abbia cercato di programmare, con il capo ufficio, le ferie arretrate al fine di coprire le giornate dedicate al corso-concorso, dove risultava vincitrice, ma che abbia ricevuto una risposta, inusuale, di rimando al direttore stesso. Pertanto, la lavoratrice ha inserito a sistema la richiesta di ferie richiedendo però al direttore l'autorizzazione alle stesse.

Se questo non fosse sufficiente, a seguito della richiesta, la cd "dissidente" (chiamiamola così) è stata convocata dalla direzione e sollevata dall'ufficio con effetto immediato, con revoca (anche se solo al momento a voce) dello SW già concesso in quanto la collega risultava da quel momento in formazione.

Ma come si può somministrare formazione al personale che addirittura dovrebbe essere collocato in altra Amministrazione? Tempo perso quindi per il personale che dovrebbe farlo (forse danno erariale?)?

Adesso alla collega "dissidente", visto il poco tempo a disposizione, non le resterà che chiedere l'aspettativa senza assegni. Non vorremmo che però arrivasse una risposta, paradossale, dagli uffici centrali... che l'aspettativa può essere concessa solo dopo la fruizione delle ferie arretrate... perché in questo caso si configurerebbe "oltre il danno anche la beffa". Infine aggiungiamo, che, se in ufficio è questo il clima che ci si trova a vivere, in ambito familiare la situazione della collega si aggrava oltremodo in quanto la stessa beneficia della legge 104/92 per assistere a una persona disabile.

Ma chiediamo ai direttori generali: si può puntare su questi elementi della dirigenza, per fortuna pochi elementi, che fanno in qualsiasi modo solo un gran rumore?

Forse è il caso che si prendano le necessarie accortezze, altrimenti si rischia che il personale possa disaffezionarsi e chiedere di andar via per trovare altre soluzioni.

Il direttore dovrebbe agire come un leader... ma forse questo modus operandi a qualcuno è assai poco conosciuto.

Qualora ci fosse la necessità, ma sappiamo benissimo che l'amministrazione saprà individuare facilmente di chi stiamo

scrivendo, può chiamarci in separata sede e faremo la circostanziata e puntuale segnalazione. Pertanto chiediamo di fare le verifiche del caso e, qualora tutto corrispondesse a verità, di porre rimedio all'incresciosa situazione.

Il personale comincia a essere veramente esasperato da tali comportamenti e bisogna quindi intervenire con azioni mirate che tendano ad andare incontro alle loro richieste e non a generare tensioni e malessere organizzativo.

*Roma, 15 gennaio 2023*

*Il Coordinamento*