

SCENARI POST-CORONAVIRUS (QUALE FUTURO PER I LAVORATORI DEL MEF)

Purtroppo non è andato tutto bene.

Così come adesso non basterà riavvolgere il nastro e ripartire.

Questo tipo di eventi, così traumatici, sono come delle *"tempeste di distruzione creatrice"* in cui le cose cambiano, settori, già entrati in crisi da tempo, vengono distrutti ma altri ne vengono creati.

Ricorderemo questo tempo come il periodo che ha fatto da spartiacque tra il mondo pre-coronavirus e quello post-coronavirus; in un primo momento i settori messi in crisi proveranno a resistere, tenteranno di ritornare all'antico, ma è solo questione di tempo.

Gli eventi sono imprevedibili e le conseguenze lo sono altrettanto, da un lato la complessità del mondo cerca di farci abbandonare privi di speranza e di sostegno al corso della storia, dall'altro lato, però, la complessità accentua l'importanza dell'azione degli individui.

Gli atti dei singoli possono cambiare il corso degli eventi.

L'alternativa al dispotico seguire una strada senza sfondo, per inerzia individuale che si fa gregge, è la forza vitale dell'interdipendenza.

Allo sviluppo tecnologico dobbiamo associare il contemporaneo sviluppo di una nuova etica sociale in cui gli individui si fanno comunità.

Questa breve ma, secondo noi, doverosa introduzione, ci serve per affrontare i cambiamenti che ci dovranno essere anche in ambito MEF.

La *"tempesta"* ha messo in evidenza tutte le problematiche irrisolte che si sono accumulate nel corso degli anni, ora è giunto il momento di dare le risposte che i lavoratori attendono da tempo, troppo tempo ormai.

La CISL è pronta al cambiamento ed anzi lo cerca, lo vuole. Siamo convinti che solo valorizzando i lavoratori (tutti) si possa dare le risposte che una società moderna richiede.

L'individuo come "Persona" va messo al centro del cambiamento ed intorno bisognerà costruire i servizi e le competenze necessarie al cambiamento della Pubblica Amministrazione.

Pubblica Amministrazione come collettività di persone al servizio di una collettività più grande, i cittadini.

Basta con la retorica dei fannulloni, ma deve essere per prima l'Amministrazione a crederci, a **credere nei propri dipendenti**.

Per farlo non occorrono strane alchimie ma lo si può fare semplicemente rispondendo alle istanze dei lavoratori, maggiore **trasparenza e chiarezza** ([COMUNICATO 18/19](#)) nelle procedure a partire dagli incarichi fino ad arrivare alla mobilità;

valorizzando i colleghi attraverso le **progressioni economiche**, un percorso rimasto incompleto e su cui l'Amministrazione ha già preso un impegno per il 2020; riconoscendo la professionalità anche attraverso i **passaggi tra le aree**, percorso che va attivato prima possibile, la norma ha aperto uno spazio temporale limitato che va colto prima possibile, senza tentennamenti.

Sarà indispensabile un maggior dialogo tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali, per questo chiediamo nuovamente l'attivazione dell'**Organismo paritetico per l'innovazione**, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale di carattere organizzativo dell'Amministrazione. Tale strumento permetterebbe a chi ha proposte ed idee di confrontarsi, fare sindacato non è solo contrapposizione, in un'epoca così complessa le competenze e la ricerca di soluzioni non possono che essere condivise, ognuno per il proprio ruolo ma con un unico fine, la valorizzazione delle Persone ed il miglioramento della Pubblica Amministrazione.

Dobbiamo poi attivare un confronto vero sulle **Posizioni Organizzative**, i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi devono essere chiari e trasparenti, l'istituto serve se ben utilizzato.

In attesa dell'ulteriore DPCM che dovrà essere approvato entro giugno e dei successivi Decreti Attuativi, siamo fortemente preoccupati per la **forte carenza di personale**, soprattutto nelle sedi periferiche ([COMUNICATO 3/20](#)), e dalla **mancanza di un chiaro progetto per il futuro** ([COMUNICATO 29/19](#)).

Sarebbe anche arrivato il momento di iniziare a **prevedere un CCNI** per i lavoratori del MEF.

Il nuovo **Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale** dovrà essere il mezzo per riorganizzare l'Amministrazione e valorizzare le competenze dei lavoratori e non solo un semplice mezzo di misurazione della *performance*.

Lo **smart working** entrato prepotentemente nella vita dei lavoratori rappresenta un'opportunità sia per le Amministrazioni che per i lavoratori ma andrà disciplinato in tutti i suoi aspetti.

La **transizione digitale** in atto, deve proseguire nel segno di una sempre maggiore trasparenza e semplificazione a beneficio di cittadini e imprese, rafforzando i processi di *e-learning* dei dipendenti pubblici in materia di ICT (*Information and Communications Technology*): un cambiamento che deve porre la "Persona" al centro, dalla fase di pianificazione e programmazione fino a quella di erogazione dei servizi.

La CISL c'è, grazie a chi ci è vicino e ci supporta e grazie anche a chi vorrà farlo in futuro, siamo nel pieno del cambiamento e noi non vogliamo restare inerti.

Il Coordinatore Nazionale
Walter De Caro

VISITA IL NOSTRO SITO: www.cislfpmef.it