



Pari Opportunità al MEF....queste sconosciute!



Roma, 03/05/2019

L'USB MEF avrebbe preferito poter esporre le problematiche di seguito elencate, e trovare possibili soluzioni, in un confronto diretto con i vertici dell'Amministrazione e in particolare con la nuova responsabile del Personale, la dott.ssa Monica Parrella, ma purtroppo ad oggi non abbiamo ancora avuto il piacere di conoscerla. E non ci resta altro che denunciare alcune questioni alle quali va data urgente risposta e che non possono attendere auspicabili quanto improbabili incontri futuri!

Lavoro Agile: la sperimentazione terminerà il 30 giugno 2019, con giudizio positivo, e l'Amministrazione ha predisposto lo schema del nuovo regolamento. Avevamo già *criticato* fortemente nel 2017 l'esclusione dal Lavoro Agile del personale in part-time, ma l'allora Direttore del Personale, dott.ssa Valeria Vaccaro, aveva risposto che ci trovavamo in una prima fase, appunto sperimentale, e che la cosa sarebbe rientrata nella fase definitiva. Nell'attuale schema di Regolamento troviamo due categorie di esclusi: il personale oggetto di

procedimenti disciplinari e il personale in part-time. Troviamo inconcepibile e gravissima quest'ultima esclusione in quanto proprio il personale che richiede il part-time necessita, spesso per problemi familiari, di una maggiore conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro.

L'esclusione dal poter partecipare alla modalità di Lavoro Agile, *“finalizzata a introdurre soluzioni organizzative innovative in grado di incrementare la produttività, di realizzare economie di gestione e di rafforzare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”* (definizione che troviamo nello schema di Regolamento) diviene chiaramente un **elemento di discriminazione** per tutti i colleghi, ma soprattutto per le colleghe, perché sappiamo essere le donne spesso costrette a ricorrere al part-time per seguire il lavoro di cura di figli ed anziani, sopportando faticosamente una drastica riduzione economica del reddito. Nessuna incompatibilità riscontriamo tra il part-time e il Lavoro Agile, modalità di servizio a tutti gli effetti, che non può in alcuna maniera essere considerata in conflitto con il part-time verticale (ad esempio il mese estivo preso dalle colleghe quando i bambini non vanno a scuola) o con quello orizzontale (ad esempio la riduzione dell'orario per escludere il rientro pomeridiano).

Riteniamo sconcertante che proprio con l'avvento di un nuovo Direttore, proveniente dalla Presidenza del Consiglio, competente in materia di Pari Opportunità e di Smart Working, non sia stato corretto questo elemento di disparità di trattamento, considerando inoltre che proprio il Regolamento relativo al Lavoro Agile alla Presidenza non prevede l'esclusione per il personale in part-time (e per dirla tutta ammette anche l'erogazione del buono pasto).

Chiediamo quindi, prima dell'emanazione definitiva del Regolamento, che venga cancellata l'esclusione del personale in part-time dal Lavoro Agile.

Formazione: se tutti concordano nel valutare la formazione fattore

fondamentale per l'arricchimento professionale dei lavoratori, al MEF da tempo ormai questo concetto sembra non avere alcun significato.

Ogni anno gli uffici compilano le schede relative alla richiesta di fabbisogno formativo, prevedendo il personale di tutte le Aree, ma poi di fatto alla formazione erogata dalla SNA sono ammessi solamente i dirigenti e i colleghi della Terza Area. A questa **disparità di trattamento** si aggiunge ulteriore disparità nei confronti dei colleghi della periferia, ai quali la formazione non arriva proprio!

Chiediamo quindi che al più presto venga colmato il divario formativo tra il centro e le sedi territoriali e venga restituita la possibilità di frequentare corsi di formazione ai colleghi della I e della II Area.

Inoltre riteniamo opportuno il ripristino dei corsi collettivi di lingue straniere, sempre più necessarie per lo svolgimento delle quotidiane attività lavorative a tutti i livelli e la previsione dell'utilizzo anche di piattaforme e-learning per favorire una maggiore partecipazione anche di quel personale, soprattutto donne, che spesso per ragioni logistiche e familiari sono costrette a rinunciare ai percorsi formativi.

Comandi obbligatori ai sensi dell'art. 17, commi 14 e 17, della legge 15 maggio 1997, n. 127: nei mesi scorsi al Dipartimento del Tesoro non si è dato seguito a comandi di colleghi verso la Presidenza del Consiglio nel rispetto delle modalità e dei tempi previsti dal suddetto articolo di legge, in base al quale il comando deve essere disposto obbligatoriamente nel termine di 15 giorni dalla richiesta.

Si segnala, inoltre, che in alcuni casi l'inadempienza dell'amministrazione è sfociata nella revoca della richiesta di comando da parte della Presidenza del Consiglio, dopo che per 4 mesi il sollevamento obbligatorio non era stato perfezionato per via della contrarietà dell'amministrazione a concedere tali risorse in comando, giustificandolo con la necessità di non dissipare le competenze acquisite.

La conoscenza dell'ordinamento amministrativo è tra i prerequisiti per l'accesso alla PA, il mancato rispetto delle regole comuni può generare modalità organizzative arbitrarie e distorsive, nonché disaffezione e demotivazione in chi subisce una condotta vessatoria da parte dell'Amministrazione.

In un'ottica di pari opportunità, come spiegare un così eclatante **comportamento discriminatorio** in riferimento ad alcuni casi in cui la richiesta di comando non è stata evasa? Dove sono al MEF le Pari Opportunità tra i colleghi? L'atteggiamento dei vertici della nostra Amministrazione (dal Capo Dipartimento degli Affari Generali, Cons. Renato Catalano, al Direttore Generale del Tesoro, dott. Alessandro Rivera) ha prodotto un grave danno nei confronti dei colleghi, profondamente amareggiati da un'Amministrazione inadempiente che li ha discriminati rispetto a colleghi dello stesso corridoio (spesso dello stesso ufficio), rispetto a quelli degli altri dipartimenti dello stesso Dicastero, infine anche rispetto a quelli di altre pubbliche amministrazioni per le quali il comando era e resta obbligatorio per legge.

Chiediamo che episodi così gravi non si ripetano e si torni ad avere più rispetto della parità di trattamento per tutto il personale del MEF.

Per assicurare processi di mobilità volontaria più equi si deve avviare, come previsto dalle norme, una pubblicazione periodica dei posti vacanti da coprire con comando, delle richieste di comando dall'esterno e degli esiti delle istanze; tale mappatura/pubblicazione deve riguardare tutte le tipologie di aspettativa, comando e trasferimento soggette a nulla osta, nel segno della parità e della trasparenza.

Crediamo sia ora che l'Amministrazione del MEF esca dalle pastoie della discriminazione, del diritto spacciato come "cortesia", finisca di alimentare una gestione paternalistica e clientelare del proprio personale. Gli esempi qui riportati sono solo una piccola parte delle storture, delle disuguaglianze, delle diversità di

trattamento economico che continuano ad essere attuate su tutto il personale.