



Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle  
Finanze

## Politiche del personale al MEF: cronaca di un fallimento annunciato.

**PEV: tra l'immobilismo dell'Amministrazione e le illusioni della complicità sindacale**



Roma, 18/06/2026

In tempi non sospetti, **USB ha espresso un giudizio nettamente negativo sulle politiche del personale adottate ormai da troppo tempo al MEF**. Si tratta di strategie fallimentari che sacrificano le professionalità interne e la sostenibilità a lungo termine degli istituti contrattuali, piegando le norme sul merito in favore di un sistema sempre più inefficiente.

Come **USB MEF** abbiamo denunciato più volte la desolante gestione dell'Amministrazione, senza tacere sulla **complicità dei sindacati firmatari**. Non c'è bisogno di doti profetiche per prevedere che questo approccio caparbio genererà ulteriori situazioni ingestibili, le cui responsabilità ricadono interamente sui vertici di Via XX Settembre. In questo scenario, la Direzione del Personale del DAG – ufficio strategico per la gestione delle risorse umane – ha svolto un ruolo fondamentale nel costruire procedure per gli sviluppi economici (sia PEO che PEV) dal funzionamento distorsivo.

Già nel 2024 USB ritenne del tutto insufficienti le risorse stanziare dal MEF per i **Passaggi Economici Verticali (PEV)**, considerata la vastissima platea di partecipanti. Una penuria rimasta tale anche quando l'Amministrazione, a precisa domanda di USB, ha confermato che non avrebbe proceduto a nuove PEV per il 2024, nonostante le somme ricalcolate dal nuovo PIAO lo avrebbero permesso. Al contrario, la nostra sigla ha espressamente richiesto al

tavolo la prosecuzione delle PEV in deroga fino alla fine di quell'anno.

Il risultato finale paga lo scotto di una linea politica ben precisa: il MEF, abusando del proprio potere datoriale, ha adottato una politica assunzionale a dir poco opinabile, **assumendo negli ultimi anni centinaia di funzionari esclusivamente dall'esterno**. Questa facoltà assunzionale poteva e doveva essere destinata, in quota parte, al personale in servizio nell'Area II in possesso di laurea, sfruttando le percentuali di riserva previste dalla legge:

- **20%** (Legge Madia, prima versione);
- **30%** (Legge Madia, seconda versione);
- **50%** (Decreto Reclutamento Brunetta).

Quanti posti ha destinato il MEF al proprio personale sfruttando queste norme? **Zero**.

Oltretutto, per stessa ammissione dell'Amministrazione il **saldo pensionamenti/assunzioni è totalmente deficitario stante il 65% circa di dimissioni del personale neoassunto**, dimostrazione plastica che le politiche del personale adottate dall'Amministrazione sono state poco attrattive anche nei confronti dei neoassunti.

Questa premessa è doverosa per inquadrare il contesto in cui ci si è mossi per le PEV in deroga al titolo di studio: una **scientifico mortificazione delle professionalità esistenti**. Il sistema di PEV previsto dall'art. 18 del CCNL è nato proprio come misura di compensazione per chi ha svolto, di fatto, mansioni superiori e – non avendo la laurea – non ha potuto beneficiare delle leggi Madia o Brunetta (procedure che altre amministrazioni, a differenza del MEF, hanno attivato valorizzando i titoli e scorrendo le graduatorie degli idonei fino al 31/12/2022). Non a caso, il meccanismo contrattuale si basa sulla valorizzazione dell'esperienza e dell'anzianità nell'area di provenienza.

Eppure il MEF, consapevole di non essere vincolato alla ricerca di un accordo con le OO.SS., si è presentato al tavolo con soli **600 posti disponibili a fronte di oltre 3.000 aventi diritto**, tentando di piegare l'art. 18 alla necessità (impossibile) di tappare i buchi delle scelte sbagliate dell'ultimo triennio. Il disastro è sotto gli occhi di tutti, e il colpevole è uno solo: il MEF.

**Arriviamo alle fake news sindacali: la Proroga delle PEV.** Le PEV 2024 non soddisfano affatto le aspettative dei lavoratori, ma essendo state comunque attuate dall'Amministrazione (seppur sottostimate), escludono tecnicamente la possibilità di una nuova procedura in deroga.

È necessario fare chiarezza sul testo del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024: il contratto ha sì **spostato il termine per le progressioni verticali in deroga al 30 giugno 2026, ma solo per le amministrazioni che si trovavano ancora in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale**. Questo concetto è stato cristallino sin da subito:

1. **Al Tavolo ARAN**, dove le OO.SS. hanno voluto la proroga esclusivamente per non penalizzare i dipendenti dei ministeri "non virtuosi" (quelli rimasti indietro con i bandi).
2. **Al Tavolo Nazionale di Amministrazione**, dove è stato ribadito e messo a verbale da tutte le parti presenti che tale proroga **non è applicabile al MEF**, proprio perché la procedura era già stata consumata.

**Ci è capitato di leggere in questi giorni il comunicato di un'organizzazione sindacale che afferma il contrario**, auto-esaltandosi come "paladina" di ulteriori PEV in deroga (svegliandosi, fatalità, a soli 15 giorni dalla scadenza della presunta proroga).

*A pensar male si fa peccato, ma spesso ci si azzecca.* Crediamo non si tratti di una svista, ma di una strategia deliberata per **illudere lavoratrici e lavoratori** già profondamente frustrati dai comportamenti dell'Amministrazione. USB non si presta alle vendite di fumo: continuiamo a difendere i lavoratori con la trasparenza, la verità e la lotta reale e non **con interpretazioni fantasiose di CCNL "a perdere" firmati a danno dei lavoratori.**