



Incontro nuovo Capo del Personale MIT implementazione Protocollo rientro in sicurezza... che però ancora non c'è



Roma, 22/09/2020

Si è svolta giovedì scorso la riunione convocata dal Capo del Personale del MIT, da pochi giorni incaricato, Dr. Marco Guardabassi con a tema “*misure attuative del Protocollo Rientro in sicurezza*”.

L'USB, tralasciando i rituali auguri di buon lavoro, al Capo del Personale, ha dovuto invece stigmatizzare lo stesso dirigente in qualità di Provveditore uscente alle OO.PP. della Toscana Umbria Marche che, negli ultimi incarico ha disposto in un sol colpo e senza neppure l'informativa sindacale, **la chiusura delle Sezioni territoriali (dipendenti dal Provveditorato OO.PP. di Firenze) di Arezzo-Siena, Lucca, Massa Carrara), decorrere dal 1 gennaio p.v..**

Ora, sebbene da anni si discuta sulla chiusura di sedi periferiche MIT, propugnatte spesso senza fornire dati coerenti, mentre è certa la contrazione ed il peggioramento dei servizi resi dal MIT sul territorio, preoccupante "innovazioni" introdotte a motivazione dal dirigente neo Capo del personale. ([Vedi qui al link l'ordine di servizio parola](#)) Si dispone infatti la chiusura delle suddette sedi in buona sostanza per due motivi:

1) non c'è più personale e quindi le sedi costano troppo (assumere no?)

2) i lavoratori possono lavorare da casa perché lo “**smart working**” lo ha dimostrato e quindi possiamo obbligarli a trasferire l'ufficio a casa propria salvo, poi chiamarli ad operare a piacimento a 100 km di distanza. Una strumentalizzazione maldestra e del tutto estemporanea della emergenza e dello strumento straordinario del lavoro agile in deroga. La USB, che aveva già diffidato il dirigente in qualità di Provveditore, ha chiesto allo stesso in qualità di Capo del Personale, di attivarsi per il ritiro dell'improvvido provvedimento, dando modo di spiegare il confronto con i vertici attuali del MIT.

USB ha anche evidenziato il fatto che, contrariamente agli altri Provveditorati, in qualità di Provveditore della
l'attuale Capo del Personale ha di fatto negato il confronto previsto a livello decentrato Covid19 alle OOSS F
Insomma se il buon giorno si vede dal mattino...

Tuttavia la nostra O.S. ritiene sempre che le cattive abitudini si possano perdere ed auspichiamo sempre un
ravvedimento dei dirigenti che si susseguono nelle funzioni.

Lavoro agile MIT - dopo il caos totale a cavallo di Ferragosto facciamo il punto.

USB aveva già chiesto prima dell'incontro la sospensione degli effetti delle circolari estive che hanno regola
farlo) l'applicazione del d.lgs 34/2020 art. 263 (rientro del 50% dei lavoratori dal c.d. lavoro agile dal 15 sett
MIT si è assistito in questi ULTIMI giorni al caos in una moltitudine di uffici dovuto alle suddette ed immotiva
agostane, che altre Amministrazioni non hanno affatto adottato ([vedi qui il nostro comunicato "Quanta fretta
corri?" del 7 agosto u.s.](#))

Dette scelte unilaterali, sia del Dr. Finocchi (circolare 6 agosto) che in parte residuale del Dr. Guardabassi (c
settembre) sono state prese senza un confronto con le rappresentanze nazionali e senza neppure, in molti
convocare i rappresentanti a livello decentrato come previsto dalle direttive. (OO.SS., RSU, RLS, MC).

La USB ha inoltre ribadito al nuovo Direttore AA.GG. di aver già diffidato il Capo del Personale uscente, sem
agosto, per non aver consultato neppure il CUG (Comitato anti-discriminazioni) sulle misure adottate.

Certo il motivo può essere (ma è un aggravante !) che non solo non esiste ancora un regolamento condiviso
ma non esiste neppure il CUG (!) a causa dello strumentale, perché immotivato, ritardo dell'Amministrazione
nella emanazione del decreto ricostitutivo dell'Organismo.

Questo il pregresso e siamo ai giorni attuali.

Sostanzialmente il nuovo Capo del Personale, **sebbene "a frittata ormai fatta"**, visto che molti uffici hanno
improbabili graduatorie lasciando a casa alcuni lavoratori ed escludendone altri dallo s.w. ha condiviso le do
OO.SS.

Ma c'è di più, perché lo stesso ha riferito anche di una sorta di "veto" del Dipartimento della Funzione Pubb
alla correttezza dell'applicazione del MIT delle procedure e modalità di rientro di cui al suddetto art. 263 con
atto dall'Amministrazione con le suddette circolari.

**Quindi, ammessi in qualche modo gli errori, per governare meglio nei prossimi giorni/mesi sia le tut
salute a fronte dell'emergenza non certo superata, sia le modalità nel rispetto dei diritti di tutti/e e de
opportunità, si dovrà procedere serenamente ad una nuova regolamentazione, condivisa con OO.SS
poi da adattare ai livelli decentrato, come previsto dalle norme, alle complesse realtà del dicastero.**

Attendiamo quindi:

-una sospensione degli effetti delle circolari e/o perlomeno l'indicazione di un "work in progress" ai lavoratori
che mantenga aperta la questione (*e le graduatorie, vedi [la circolare AAGG di venerdì u.s. qui a questo lin](#)*
primo passo anche in attesa di un pronunciamento del Dip. Funzione pubblica.)

-la urgente ri- costituzione del CUG su cui il Capo del Personale ha certamente acconsentito.

-la convocazione a breve da parte dei Capi Dipartimento (presenti alla riunione) per una revisione coerente ed eseguibile in remoto (smart) con riferimento alla fase emergenziale attuale e per annullare le interpretazioni contraddittorie dei dirigenti emerse anche tra settori omogenei (Provveditorati - DGT - Direzioni centrali)

-la definizione di un nuovo protocollo condiviso (misure salute, graduatorie, certificazioni, buoni pasto, correlato salario, orari lavoro, nuove misure organizzative, s.w. in deroga, ecc.)

Molti peraltro gli argomenti generali **da proseguire e non tralasciare**, oltre alla più che necessaria attenzione all'emergenza:

-dpcm riorganizzazione del ministero e difesa delle sue funzioni Trasporti e Infrastrutture

-trasparenza: abbiamo chiesto nel corso dell'incontro dello scorso 6 agosto con il capo del personale uscenti vengano forniti, anche in forma aggregata, i dati del lavoro agile, richiesta questa disattesa: oggi chiediamo che le graduatorie di accesso al lavoro agile siano ripubblicate complete dei nominativi di chi ne è rimasto escluso.

-individuazione delle carenze ed attenzione nuova da parte dei dirigenti all'organizzazione del lavoro

-modifica urgente dell'iniquo regolamento di valutazione performance MIT

-passaggi area e questioni profili anche in relazione al nuovo CCNL

-regolamento incentivi d.lgs 50/2016

-studio delle possibilità concrete di adeguamento salariale per tutti i dipendenti del MIT

Attendiamo pertanto una convocazione a breve per avviare e calendarizzare gli incontri necessari, per la quale, come sempre la USB cura alla informazione dei lavoratori.

Roma, 22 settembre 2020

Coordinamento nazionale USB PI MIT www.mit.usb.it