

FEDERAZIONE NAZIONALE MINISTERI

Prot. n. 1_35_07_STATALI

Roma, 15 gennaio 2007

Info Ministeri n. 6

IL RILANCIO DELLA P.A. PASSA ATTRAVERSO LO STANZIAMENTO
DI ADEGUATE RISORSE IN GRADO DI ASSICURARE UOMINI,
MEZZI, STRUMENTI E FORMAZIONE
E NON MORTIFICANDO CONTINUAMENTE I LAVORATORI

Per una discussione seria sulla Pubblica Amministrazione italiana serve un clima sereno e di collaborazione tra le parti sociali e non campagne diffamatorie miranti a criminalizzare i pubblici dipendenti.

La caccia ai fannulloni ed ai parassiti scatenata in questi giorni potrebbe mascherare ben altri scopi a partire dal tentativo subdolo e strisciante di smantellare il nostro apparato amministrativo che, per Costituzione, è l'unico deputato ad assicurare quella funzione sociale di garanzia nello Stato e soprattutto nei rapporti tra lo Stato e la società stessa.

Il Pubblico Impiego non può e non deve rappresentare un modello subordinato all'interesse politico del momento o derivante dalla competitività della singola azienda bensì un modello dove l'erogazione dei servizi e delle prestazioni avviene in modo efficiente, imparziale ed al passo con i tempi.

Il Governo non ha stanziato 7 miliardi di euro (destinati a diventare molto di più a seguito dell'emendamento salva contratti) per i rinnovi contrattuali del pubblico impiego senza una contropartita e l'intesa sul memorandum che il Ministro Nicolais afferma di sottoscrivere con i sindacati rappresentativi entro la fine di gennaio ne è la dimostrazione.

00186 Roma - Via del Corea, 13 - Tel. 06/3233363 - 06/36000316 Fax 06/3226052
e-mail: ugl.statali@libero.it - paola.saraceni@uglstatali.it - 347/0662930
sito web: www.uglstatali.it

Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.
Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196
scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto

Ma cosa si chiederà in contropartita oltre al miglioramento della efficienza ed all'utilizzo razionale delle risorse stanziare?

L'UGL è contraria ad interventi, quantomai necessari, sull'Amministrazione pubblica che, però, svilino le professionalità e mortifichino la dignità dei suoi dipendenti.

Sentiamo in questi giorni la compagine governativa parlare di crescita, ma questa per il momento non ha certo riguardato i lavoratori pubblici, i quali con l'entrata in vigore dell'euro si sono visti d'un colpo dimezzare i propri stipendi, rispetto al loro reale potere di acquisto.

Non meno confortanti sono le notizie riguardanti le nuove tassazioni che colpiranno gli italiani, previste in finanziaria: aumento dell'ICI (anche sulle prime case), nuove tasse indirette sui beni immobili (attraverso gli aumenti della rendita catastale) e soprattutto aumento delle aliquote medie dell'IRPEF.

Tutti interventi che lungi dall'incidere incisivamente sulle famiglie benestanti aggraveranno invece le già misere entrate del ceto medio, composto essenzialmente da semplici lavoratori e non certamente da manager o imprenditori.

Da molti, recentemente, è stata avanzata l'ipotesi che una maggior efficienza nella Pubblica Amministrazione può essere raggiunta solamente se collegata col concetto di mobilità coattiva.

Tale scelta non rispetta chi, pur di lavorare, ha accettato un posto lontano dai propri familiari e aspetta da anni un trasferimento per ricongiungersi alla famiglia, trasferimento che mai arriverà perché tale aspettativa verrà scippata da chi sarà trasferito attraverso una mobilità intercompartimentale volontaria o imposta.

In presenza, poi, di profili specialistici o tecnici non deve esserci mobilità intercompartimentale perché, per fare solo un esempio banale, un funzionario impiegato al Ministero della Difesa, non potrà sostituire un cancelliere del Ministero della giustizia data la peculiarità della funzione.

Appare quantomai doveroso affermare che la mobilità intercompartimentale deve essere innanzitutto concordata e soprattutto rispettosa delle professionalità funzionali maturate nel comparto di appartenenza come: l'operatore amministrativo, il contabile, lo statistico, l'informatico ecc.

Nel concetto di mobilità, quindi, sarà necessario coniugare l'esigenza del servizio con l'esigenza familiare del lavoratore pubblico cosicché, ben venga la mobilità intercompartimentale di quel lavoratore con una professionalità omogenea che potrà riavvicinarsi alla propria famiglia accettando di spostarsi in un altro ufficio, di un altro compartimento, di un'altra città (sempre nel rispetto di coloro che, in pianta organica, avevano avanzato richiesta di trasferimento).

E' necessario, quindi, riavviare i concorsi pubblici che dovranno essere provinciali o al massimo regionali, non prima di aver risolto tutte quelle situazioni di precarietà nelle quali intendiamo ricompredervi, oltre quelle relative all'assunzione in ruolo dei precari, anche quelle legate al riavvicinamento familiare attraverso i trasferimenti, alle mancate riqualificazioni, alla stabilizzazione a domanda dei comandati presso le amministrazioni di destinazione.

Anzi, crediamo che quest'ultime situazioni in elenco, debbano avere priorità rispetto alla stabilizzazione di un precariato, che si è man mano ingrossato per sopperire proprio al blocco del turn-over.

Sono ormai decenni che di fronte a leggi finanziarie che di fatto hanno impedito di portare nuova linfa nel settore pubblico, attraverso assunzioni concorsuali selettive, si è preferito percorrere la strada, più facile, attraverso chiamate dirette a tempo determinato o l'immissione dei cosiddetti lavoratori socialmente utili.

Di fatto questo operare, con l'ulteriore aumento delle cosiddette esternalizzazioni ha svilito le professionalità interne ed i lavoratori si sono sentiti, giustamente, espropriati della conoscenza diretta della propria organizzazione lavorativa.

Si parla anche di nuove responsabilità per i dirigenti dello Stato, di autovalutazione e di raggiungimento di obiettivi che, se non raggiunti, porterebbero al licenziamento.

Non è da oggi che l'UGL sta portando avanti il progetto sulla dirigenza attraverso il riconoscimento dell'area della vice-dirigenza, in cui troverebbero giusto spazio le elevate professionalità, profili intermedi tra il funzionario ed il dirigente, di fatto operanti da anni sul campo.

Si tratta di una proposta che porrebbe le basi per un nuovo concetto di organizzazione pubblica dove i futuri managers avranno una preparazione che non sarà avulsa dalla struttura nella quale devono o dovranno operare.

Purtroppo anche in tale settore non vediamo sbocchi positivi in quanto si è convinti che per poter pretendere una maggior responsabilità è necessario dotare la dirigenza pubblica di nuovi strumenti e mezzi.

L'efficienza amministrativa, nella quale giocano un valore rilevante le idee, l'esperienza e soprattutto le direttive impartite dal dirigente, non può essere raggiunta con colpi di bacchetta magica e certamente in Italia non crediamo all'esistenza di "Harry Potter".

Si pretende, giustamente, una maggiore attenzione da parte di questa categoria, ma non si comprende in che modo gli stessi potranno influire positivamente con i continui tagli operati, anche recentemente, dall'ultima finanziaria.

L'UGL è convinta e intende ribadirlo anche in questa sede, che solo attraverso la lotta agli sprechi ed ai privilegi si potranno avere maggior risorse aggiuntive. Tali risorse dovranno essere destinate per incentivare i pubblici impiegati, elevando le loro retribuzioni al pari dei colleghi europei e dotando le Amministrazioni di nuove risorse tecnologiche.

Da ultimo crediamo utile che un maggior riconoscimento delle professionalità interne possa avvenire anche attraverso la formazione, che potrà permettere una crescita reale del lavoratore pubblico in termini di conoscenza a cui dovrà seguire il riconoscimento dovuto dall'Amministrazione Pubblica, in cui l'elemento umano rappresenta la risorsa primaria.

Cordialità.

Il Segretario Nazionale
Paola Saraceni
(347/0662930)