



La soluzione formulata dal legislatore per rendere efficiente la Pubblica Amministrazione penalizza, ancora una volta, solo i dipendenti: si ribalta l'ordine reale dei fattori addossando l'esclusiva responsabilità ai lavoratori pubblici.

In questo contesto, il nuovo quadro normativo dettato dal D.Lgs.150 sanziona il dipendente pubblico introducendo il sistema di valutazione della performance individuale.

Nei fatti, la responsabilità non può che essere attribuita all'apparato dirigente, alla sua cronica incapacità di innovare i processi produttivi, rimanendo invece molto attenta ad operare scelte tese al mantenimento di una situazione di immobilismo, il più delle volte originata da convenienze di compromesso tra le parti.

Sarebbe necessario un profondo cambiamento dell'attuale organizzazione del lavoro, per esempio, predisponendo carichi di lavoro standard per permettere a tutto il personale di avere le stesse condizioni lavorative iniziali.

D'altro canto, l'attuale strutturazione dell'Amministrazione Difesa favorisce questa classe dirigente poiché fornisce un alibi dietro il quale nascondere l'inadeguatezza del suo comportamento, mettendo a repentaglio l'occupazione dei dipendenti a seguito di valutazioni discriminanti che non tengono in alcun conto delle capacità, dell'impegno e del grado di soddisfazione dell'utenza laddove presente.

Riteniamo indispensabile affrontare la problematica di una coerente politica industriale dell'Amministrazione Difesa allo scopo di incrementare e/o diversificare l'attuale attività lavorativa.

Tale obiettivo potrà essere raggiunto solamente avendo a disposizione una classe dirigente professionalmente competente e capace di operare in tal senso, mentre l'attività amministrativa dovrebbe essere di esclusiva competenza del personale civile, oggetto di una continua attività formativa.

Individuiamo l'urgente necessità della:

- rotazione degli incarichi per il personale di Terza Area con particolare attenzione alle figure professionali che operano nei centri di spesa: più in generale, si dovrebbe evitare di assegnare incarichi negli uffici di gestione economica a personale che in passato sia stato oggetto di rilievi e/o sanzioni da parte di organismi di controllo e/o giudiziari;
- assegnazione di incarichi temporanei di controllo a figure professionali che non operano nello stesso settore oggetto del controllo stesso (conflitto di interessi);
- stipula dei contratti di convenzione dovrebbe essere effettuata tenendo conto del principio della "trasparenza amministrativa" e, comunque, la gestione affidata a livello centrale;
- digitalizzazione di tutte le procedure amministrative, eliminando il supporto cartaceo per le comunicazioni interne tra uffici e la centralizzazione in rete dei processi di stampa laddove fosse necessario: si otterrebbe così un evidente risparmio in termini di acquisto di materiali, leasing e manutenzione di fotocopiatrici e/o stampanti;
- informatizzazione delle comunicazioni tra dipendenti ed Amministrazione con l'utilizzo degli account di posta elettronica esistenti e già funzionanti in tutta l'A.D.;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di tutti i procedimenti amministrativi "sensibili" (autorizzazioni, concessioni, appalti, benefici economici a personale o a privati, ecc.);
- diversificazione degli scopi istituzionali dell'Ente al fine di operare in settori delle energie rinnovabili con finalità di maggiore impegno produttivo per il personale e il contenimento dei costi di produzione;
- internalizzazione delle lavorazioni anche in collaborazione con soggetti privati "adeguato" laddove sia necessaria una pronta risposta di natura operativa;
- trasferimento delle conoscenze e delle abilità operative del personale specializzato alle nuove assunzioni o alle figure professionali avviate con accordi territoriali di formazione.

La RdB Difesa ha in passato sottoposto taluni suggerimenti di intervento al tavolo di discussione ottenendo però solo dei laconici plausi circa la bontà delle proposte, e che tali sono rimaste.

Il nostro compito è rendere concreto ciò che più volte questa Organizzazione ha rappresentato in questi anni all'Amministrazione Difesa ripartendo dal basso e proseguendo il percorso nelle sedi istituzionali ai vari gradi gerarchici, allo scopo di ottenere chiare ed esauritive risposte mai pervenute ad argomenti mai come oggi così contingenti.

In questo, il coinvolgimento dei lavoratori è l'elemento centrale per la riuscita di questo progetto e sul quale è necessario un nostro maggiore impegno.

Roma, 13 ottobre 2010