



RdB Pubblico Impiego Ministero Salute

(Agenzie Fiscali, Ministeri, Presidenza Consiglio Ministri)

COORDINAMENTO NAZIONALE

☎ 06.7628272 - 06.67794035 - 06.59942653 - 081.7604233 - Fax: 06.7628233
info@salute.rdbcub.it - www.stato.rdbcub.it

Roma, 23/11/2005

Al Ministero della Salute
Ufficio Relazioni Sindacali
- SEDE -

Oggetto: Punto 1 **Atto Programmatico – Valorizzazione delle risorse Umane.**

Questa O.S. ritiene che la seguente analisi, definendo cosa debba intendersi per “valorizzazione delle risorse umane”, possa indicare gli ambiti su cui agire e le metodiche da seguire.

1) La valorizzazione delle risorse umane è agganciata:

- a) al rilancio dell'importanza del ruolo del Ministero della Salute all'interno del sistema Italia, mediante la difesa e l'enfaticizzazione delle sue competenze (la sopravvivenza del Ministero infatti, si traduce nella stabilità dell'occupazione dei suoi dipendenti);
- b) al **sistema di formazione e riqualificazione** (attraverso i quali, in assenza di processi concorsuali, potrebbero assicurarsi le carriere dei dipendenti. Tuttavia l'attuale sistema, legato tra l'altro alla suddivisione delle categorie professionali in macro-aree, risulta nella pratica ingessato per una serie di difficoltà di fondo. La **Rdb** dunque, immagina l'istituzione di un'**unica area** in cui sono distinte le **posizioni economiche**. In tal modo si supererebbe il blocco del corso-concorso per gli avanzamenti fra le attuali aree. **La progressione** inoltre, potrebbe realizzarsi **in base alla doppia valutazione dell'anzianità e del possesso di adeguato titolo di studio: l'anzianità farebbe scattare l'avanzamento fra le diverse posizioni economiche** dello stesso profilo professionale ed **il titolo, eventualmente insieme a percorsi formativi, sarebbe utile per il passaggio fra le diverse categorie professionali**);
- c) al **sistema di remunerazione** (perché all'avanzamento del “livello”, all'accrescimento della professionalità, all'assunzione di maggiori responsabilità deve corrispondere un aumento salariale, previsto dal contratto integrativo anche con meccanismi automatici).

2) Può esserci vera valorizzazione solo in presenza della **motivazione del personale**, che può avvenire con:

- a) l'accrescimento del senso di appartenenza (attraverso l'eliminazione delle differenze settoriali, la solidarietà e la tutela dell'Amministrazione verso i propri dipendenti, la trasparente partecipazione, la stabilizzazione del rapporto di lavoro, ecc.);
- b) la **gratificazione economica e professionale** (il dipendente riqualificato, oltre ad essere maggiormente retribuito, deve poter svolgere effettivamente i compiti previsti dal nuovo profilo. E' necessaria la perequazione delle remunerazioni per

evitare che si verifichi un eccessivo divario economico fra le categorie professionali. In assenza di reali impedimenti di servizio, deve essere più semplice il soddisfacimento delle esigenze individuali: mobilità, diversa articolazione d'orario, ferie, part-time, ecc.);

- c) la **formazione continua che deve essere realmente agganciata a processi di avanzamento professionale** (prevista per tutti al fine di valorizzare il dipendente e migliorare i servizi offerti dall'Amministrazione al cittadino).
- d) la **riorganizzazione degli uffici e del lavoro per una giusta collocazione delle personalità** (il dipendente deve aver coscienza di essere giustamente collocato, secondo le proprie inclinazioni e competenze, e di non essere penalizzato da realtà clientelari);
- e) le **pari opportunità** (eguale accesso alla retribuzione accessoria – vedi straordinari, missioni, ecc. -, equa distribuzione delle risorse finanziarie fra centro e periferia, eguale formazione fra centro e periferia – sia quantitativa che qualitativa -, anche con l'istituzione di corsi a distanza o la regionalizzazione, se non la provincializzazione, delle lezioni);
- f) il **comfort d'ufficio** (ambienti salubri e puliti nel rispetto della L. 626/94 e della recente normativa sul **benessere psico-fisico dei dipendenti**, eliminazione dei conflitti interpersonali – mobbing, molestie, bulling, ecc. – (la gerarchia non deve essere autoritaria, bensì modello autorevole), equidistribuzione dei carichi di lavoro e controlli sull'attività svolta al fine di garantire parità di trattamento, dotazione della strumentazione necessaria all'attività da svolgere, proporzionale definizione degli organici d'ufficio in relazione alle reali esigenze di servizio).
- g) Prima di attivare procedure d'assunzione e/o di consulenza esterna, diventa obbligatorio coinvolgere le OO.SS. A tal fine si dovrebbe considerare il **prioritario impegno di riassegnare al Ministero della Salute le funzioni di informatizzazione e di gestione del personale, esternalizzate a R.T.I. e Agenzie varie.** Tale soluzione permetterebbe:

- **la riduzione della spesa;**
- **la riduzione dei tempi di attesa per la risoluzione dei problemi;**
- **la giusta collocazione dei profili professionali tecnici da riqualificare e da riassegnare ai compiti propri dell'area;**
- **la previsione in pianta organica di nuovi profili professionali per il centro e le periferie, in grado di soddisfare autonomamente le esigenze degli uffici nel campo informatico;**
- **la conseguente immissione di nuove unità di personale.**

Accrescendo i settori oggi mortificati dalle esternalizzazioni, si darebbe così attuazione ad una Amministrazione più moderna, anche in considerazione dell'avvenuto accrescimento delle funzioni del Ministero della Salute e si darebbe piena attuazione alla valorizzazione delle risorse Umane.