

## **1°Congresso Federazione Pubblico Impiego**

### **Unione Sammarinese dei Lavoratori**

**“UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE COME RISORSA PER IL PAESE”**

Buongiorno a tutti e benvenuti al 1°Congresso della Federazione Pubblico Impiego dell'Unione Sammarinese dei Lavoratori.

E' con grande gioia ed emozione che mi rivolgo a voi graditi ospiti e delegati qui presenti.

Anche questo di oggi rappresenta un passo in avanti nella realizzazione e concretizzazione di questo progetto sindacale iniziato nel 2008 con il riconoscimento giuridico dell'U.S.L.

Oggi sono qui in prima persona come Segretario Pubblico Impiego a celebrare questo Congresso e sembra passato tanto tempo, se penso ai primi incontri fra amici interessati alla creazione di un nuovo progetto sindacale, alla raccolta firme, al sospirato riconoscimento, alla piccola sede di Dogana dove eravamo in 5 in una sola stanza, le piccole grandi battaglie, l'impegno per farci conoscere ed apprezzare, le prime assemblee con i lavoratori, il Primo Congresso Generale il 20 giugno 2009, la soddisfazione per le nostre proposte, l'inaugurazione della nuova sede.

Oggi possiamo contare su più di 1000 iscritti di cui buona parte proprio del settore Pubblico Impiego.

Dicevo sembra passato tanto tempo ed invece è "ieri": siamo presenti nel panorama Sindacale Sammarinese "solo" da 2 anni e mezzo, ma credo che oggi possiamo essere orgogliosi non di ciò che siamo, la strada è ancora tanta, ma di quello che stiamo facendo ogni giorno con impegno e senso di responsabilità per diventare l'Organizzazione Sindacale che abbiamo sognato e che molti cittadini Sammarinesi desideravano da tempo.

Non nego, che di fronte alle tante difficoltà da affrontare, la mancanza di esperienza talvolta è sta motivo di sconforto, ma l'aver accanto compagni di viaggio sempre motivati e tesi al miglioramento continuo e soprattutto vedere persone che

quotidianamente ti esortano ad andare avanti, che credono con forza in questa Organizzazione, che contano sulla nostra presenza come voce nuova nella realtà Sammarinese, mi spinge ogni giorno ad impegnarmi con tutte le mie energie per non deludere le loro aspettative.

Per questo 1° Congresso, insieme ad alcuni lavoratori, abbiamo scelto un titolo molto chiaro e semplice: "Una Pubblica Amministrazione Efficiente come Risorsa per il Paese", dove evidenzierei le parole Efficiente e Risorsa.

Economicità, Efficacia ed Efficienza, Etica ( la famosa quarta E) sono parole chiave, oggi molto utilizzate, riferite al nuovo modello di P.A. e concetti molto importanti nel mondo del lavoro ed in generale nella pianificazione e nel controllo di qualsiasi attività.

L'**Efficacia** indica la capacità di raggiungere l'obiettivo prefissato, mentre l'**Efficienza** è la capacità di impiegare **razionalmente** le risorse.

Se due atleti si prefiggono di correre i 100 metri in meno di 10 secondi e riescono nel loro intento, sono entrambi efficaci; tra i due risulterà più efficiente quello che avrà raggiunto l'obiettivo con il minimo dispendio di risorse (tempo dedicato all'allenamento e costi per materiale tecnico, allenatore, nutrizionista, integratori ecc.).

Il concetto di **Economicità** sintetizza i due concetti :**siamo molto efficaci e molto efficienti quando raggiungiamo il massimo spendendo il minimo.** Avere una Pa efficace che raggiunga tutti gli obiettivi prefissati in un momento di benessere economico è piuttosto facile, in quanto si possono concentrare ricchezze e risorse umane per raggiungere gli stessi, è difficile invece farlo in un momento di crisi economica come quello attuale caratterizzato da debito pubblico in aumento e blocco quasi totale delle assunzioni.

**Ecco perché il concetto di efficienza diviene strategico, un obiettivo irrinunciabile perché permette di arrivare al meglio utilizzando le risorse disponibili.**

Pubblica Amministrazione intesa come **Risorsa** per il Paese in quanto mettendo in campo le suddette strategie, la pubblica Amministrazione in questo modo non sarà più solo una macchina amministrativa ma svolgerà un ruolo di promozione attiva delle dinamiche di crescita del territorio. Al contrario le amministrazioni incapaci di adeguarsi alle mutevoli condizioni ambientali corrono il rischio di essere considerate, addirittura, un ostacolo al benessere sociale.

## **Altra parola chiave è flessibilità!**

La flessibilità di cui hanno oggi bisogno le aziende e oggi anche le pubbliche amministrazioni è **la capacità di "cambiamento"**, di rispondere velocemente alle nuove esigenze, ad ambienti e contesti in continua trasformazione. Tutti sono clienti di una pubblica amministrazione: dai cittadini che vivono sul territorio, a coloro che vi transitano per turismo o lavoro, ai giovani, alle fasce deboli, alle imprese esistenti e a quelle che vi si vogliono insediare, agli enti, alle associazioni, alle aziende. Sono tutti clienti che chiedono servizi differenti, veloci, e sempre più "personalizzati". Ma una pubblica amministrazione ha anche clienti interni, complesse strutture dedicate agli affari generali, alla pianificazione, all'avvocatura, all'organizzazione e personale. E' soggetta, inoltre, a forti pressioni esterne: alla situazione generale del paese, alle politiche dell'amministrazione, al reperimento di risorse finanziarie nazionali e europee, ai cambiamenti legislativi ed in generale al mercato.

Emerge chiaramente, quindi, come la "complessità" dell'organizzazione di una pubblica amministrazione, sia sicuramente paragonabile a quella di un'azienda privata. La complessità è la stessa se non più forte, ma mentre le aziende private hanno da tempo a disposizione numerose leve per essere flessibili e cambiare e adattarsi rapidamente alle trasformazioni, nella pubblica amministrazione manca questa velocità: sono necessarie leggi, regolamenti, atti e procedimenti amministrativi complessi.

Quando il cambiamento si verifica potrebbe già esserne necessario un altro.

Il problema è, quindi, proprio nella velocità di risposta e nelle resistenze che spesso si incontrano. **Resistente politiche, sindacali, legate al mantenimento di ruoli e poteri, ma soprattutto resistenze "culturali"**. Nella pubblica amministrazione sono, infatti, necessarie **nuove logiche e nuovi modelli** di comportamento legati all'efficienza e alla managerialità ed è pertanto necessario implementare una nuova cultura e una nuova **forma mentis** in tutte le parti politiche e sociali.

Questo cambiamento culturale deve essere presente in primo luogo a livello politico e della dirigenza pubblica.

Ricordo a questo proposito la legge qualificata 184/2005 e la legge sulla Dirigenza: primi passi verso questo nuovo modello organizzativo.

Fondamentale è la separazione fra politica ed amministrazione in quanto la distinzione dei ruoli ha i suoi vantaggi principalmente nella possibilità di

assegnare chiare responsabilità alla dirigenza. L'assegnazione di responsabilità, l'individuazione di standard di risultato e di obiettivo, il costante e continuo monitoraggio degli stessi, l'abitudine a ragionare per centri di costo o risultato, la possibilità di assegnare e gestire budget, l'utilizzo delle informazioni la valutazione dei risultati, sono, infatti, elementi importanti che aiutano maggiormente la dirigenza a lavorare secondo nuove logiche di pianificazione e controllo. I dirigenti dovranno inoltre saper coinvolgere, motivare e valorizzare il personale ed assumere il ruolo di veri e propri "trascinatori" verso obiettivi di qualità. Essi dovrebbero favorire la comunicazione tra i vari livelli organizzativi e la diffusione di una nuova cultura aziendale.

Particolare attenzione deve essere posta alla valutazione periodica dell'operato dirigenziale ("valutazione di risultato").

**Importante però è per la P.A. è non essere autoreferenziale:** l'impulso all'ottimizzazione non deve essere visionato ed analizzato solo dall'interno e per solo scopi interni, ma deve coinvolgere i cittadini, le imprese, gli enti territoriali.

Saranno i cittadini a valutare l'efficienza nell'uso delle risorse, sulla base del migliore soddisfacimento dei propri bisogni.

Non bisogna dimenticare infatti che la distinzione concettuale che maggiormente differenzia i servizi pubblici da quelli privati, indipendentemente da logiche meramente economiche o legate al profitto, è la loro "**necessità sociale**": al di là di una buona o di una cattiva gestione, i servizi pubblici devono comunque esistere, finalizzando la produzione di beni e servizi, al soddisfacimento di un bisogno rilevante per la collettività.

Quindi da un lato un PA efficace ed efficiente, dall'altro (speriamo) cittadini soddisfatti. Ma in questo sistema come si inserisce il dipendente della PA ?

## **CENTRALITA' RISORSE**

Innanzitutto basta con lo slogan dipendenti pubblici = fannulloni

La filosofia gestionale, di tipo prevalentemente burocratico-amministrativo, che ha caratterizzato le PA fino ad oggi, anche qui a San Marino, si è riflessa anche nella gestione dei dipendenti, spesso condizionati da elementi di criticità, tra cui:

- basso livello di identificazione del personale con l'amministrazione e, di conseguenza, scarsa condivisione degli obiettivi;

- attenzione dei dipendenti soprattutto al rispetto dei compiti piuttosto che al conseguimento dei risultati e, pertanto, mancanza di elasticità nella interpretazione del ruolo;
- sistemi di selezione del personale basati prevalentemente all'accertamento dell'apprendimento di cognizioni tecnico-professionali anziché all'accertamento delle condizioni psico-sociologiche e comportamentali per i compiti a cui il personale stesso è chiamato;
- sistemi di amministrazione e di sviluppo del personale spesso legati all'anzianità e ad automatismi piuttosto che al merito

E' chiaro che una organizzazione ben pensata e adeguata alle nuove esigenze può funzionare solo ed esclusivamente se le **risorse umane** che le danno vita sono gestite secondo logiche innovative ma nel pieno rispetto degli individui.

Sicuramente, anche qui a San Marino, una delle conseguenze più vistose della politica di riduzione della spesa pubblica è e sarà la progressiva riduzione delle risorse sia economiche che umane a disposizione delle pubbliche amministrazioni.

I dipendenti , dunque, si troveranno in una situazione in cui, in un contesto di risorse scarse, da un lato vedranno crescere le funzioni di cui sono investiti, dall'altro dovranno fare i conti con i nuovi modelli gestionali ed organizzativi introdotti a livello normativo e, cosa non trascurabile, con i cambiamenti legati alle innovazioni tecnologiche.

**La valorizzazione delle risorse umane, delle donne e degli uomini di una organizzazione**, nell'attuale società della conoscenza in cui il capitale di know-how diventa centrale, **costituisce uno dei beni fondamentali di cui l'Ente dispone.**

**La soddisfazione del personale che lavora** ("cliente interno") può rappresentare un'ulteriore strada per raggiungere la soddisfazione del cliente finale, che è lo specchio, la prova della presenza di dipendenti soddisfatti che danno professionalmente il meglio di sé. Tra la soddisfazione del cliente e la soddisfazione del personale esiste infatti un legame significativo: **occorre creare una grande alleanza fra chi lavora per erogare servizi e chi ne usufruisce.**

**Un PA efficiente, dunque, richiede una particolare cura del capitale umano.**

L'Amministrazione Pubblica si deve attivare per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni e sono invitate ad adottare **piani per il miglioramento del benessere organizzativo.**

Da sempre L'Usl ha posto l'accento sull'importanza di dare spazio alla formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa e all'incentivazione di sistemi basati sul merito.

## **FORMAZIONE**

All'interno delle Organizzazioni Pubbliche uno degli strumenti a cui dare più risalto per la valorizzazione del capitale umano è la formazione.

La profonda trasformazione del quadro normativo che sta avvenendo anche a San Marino con la Riforma richiede che l'intervento formativo si occupi non soltanto di fornire le capacità per attuare specifici progetti, ma si curi, altresì, di produrre **un arricchimento professionale di base** per consentire ai dirigenti ed ai lavoratori tutti di assumere efficacemente il ruolo che i nuovi assetti istituzionali richiedono loro. La formazione li può rendere attori di questa trasformazione e non soggetti passivi.

"L'apprendimento è un'azione fondamentale per l'individuo, per la sua evoluzione e per la crescita dei contesti in cui è socialmente inserito. Apprendere rappresenta un processo fortemente correlato con l'esperienza soggettiva e con il proprio modo di relazionarsi con la realtà. Il fascino dell'apprendere è quindi umanamente elevato e storicamente antico.

Per far scaturire la **voglia di cambiamento** nella persona gli si devono mostrare le sue numerose possibilità di sviluppo. Se una persona rimane ancorata al suo modo di essere e alle esperienze fino ad ora vissute, senza provare a superarle e senza confrontarsi con i propri limiti, non solo non effettuerà alcun cambiamento, ma alla fine intraprenderà la via della regressione.

Se invece una persona è convinta di avere davanti a se numerose possibilità, è più potente perché diventa responsabile e protagonista della propria vita, e in questo modo non avrà paura di affrontare le difficoltà che l'intraprendere una nuova strada comporta.

Se in ambito lavorativo (ma anche nella vita!!!), si parte dal presupposto che "dagli errori si impara, dai successi di più", e si **sottolineano i comportamenti vincenti**, spingiamo le persone a dare il meglio, si aumenta l'autostima e ed il senso di appartenenza all'ente; se invece ci ostiniamo a correggere gli errori continuiamo a mortificarle ottenendo risultati opposti a quelli che ci siamo prefissi.

## **MERITOCRAZIA**

Talvolta la parola meritocrazia viene erroneamente usata per descrivere una società nella quale salute, ricchezza e status sociale sono raggiunti attraverso la competizione e che meritocrazia sia sinonimo di ineguaglianza: **è dunque essenziale vincere la "paura della meritocrazia"**.

Al contrario la meritocrazia presuppone un'eguaglianza delle opportunità per garantire a tutti la possibilità di migliorare la propria posizione economica e sociale.

"Meritocrazia" è un sistema di valori che valorizza l'eccellenza indipendentemente dalla provenienza, dove "provenienza" indica un'etnia, un partito politico, l'essere uomo o donna, la famiglia di origine.

Noi dell'Usl, crediamo fortemente nella meritocrazia ed fin dall'inizio abbiamo promosso questa idea e condiviso con i dipendenti del pubblico impiego questo nostro sentire ed abbiamo avuto la piacevolissima sorpresa di trovare persone ben consapevoli del proprio ruolo che credono come noi in questo valore.

Ogni dipendente, se adeguatamente motivato e impiegato in mansioni consone con

le proprie attitudini e professionalità, può dare il meglio di sé.

La motivazione del personale non dipende solo da gratificazioni economiche ma anche da elementi non materiali quali la valorizzazione delle professionalità, arricchimento delle competenze, possibilità di progressione di carriera, rapporto con i dirigenti e con i colleghi, ecc. Occorre abbandonare la logica che correla la retribuzione e gli avanzamenti di carriera solo all'anzianità di servizio, prescindendo dalla meritocrazia. E' ovvio che i criteri di valutazione delle prestazioni e il sistema premiante debbano essere definiti a priori e comunicati e condivisi con il personale; in caso contrario, l'erogazione degli incentivi potrebbe essere considerata arbitraria.

Pertanto, anche qui da noi, in futuro si potrà pensare che una parte della retribuzione si possa agganciare ai risultati conseguiti. Del dipendente si premieranno non solo le conoscenze che il ruolo impone, ma anche lo spirito di iniziativa, la capacità di adattamento, le attitudini e motivazioni individuali ma al tempo stesso non dovranno essere penalizzati coloro che per motivi personali, sociali o di salute non potranno esprimere al meglio le loro potenzialità.

## **RIFORMA P.A.**

Da tempo anche il Governo di San Marino, perseguendo l'obiettivo di una P.A. efficiente ed efficace, sta promuovendo cambiamenti attraverso nuovi provvedimenti legislativi.

Ne ricordo solo alcuni:

Legge qualificata n°184/2005 con la separazione delle competenze politiche e amministrative e la suddivisione in dipartimenti.

Nel 2009 abbiamo assistito all'approvazione di importanti leggi che voglio ricordare e che sono alla base della riforma della pubblica amministrazione.

Legge 106/2009 norme di Disciplina per pubblici dipendenti

Legge 105/2009 Legge quadro per la riforma della Pubblica Amministrazione

Legge 108/2009 Legge sulla Dirigenza

Legge 107/2009 Concorsi ed altre forme di selezione.

**Mentre sono in attuazione Progetti di legge:** PdL sui Profili di Ruolo e Titoli di Studio, Decreto attuativo sui Concorsi

- PdL sulla documentazione amministrativa PdL sul procedimento amministrativo; PdL sul Codice etico

Sono stati esaminati uffici e servizi per determinare il famoso fabbisogno.

**Progetto di Legge Riforma della struttura e del modello organizzativo dell'Amministrazione Pubblica** dove per favorire l'innovazione, l'integrazione e la collaborazione tra le varie componenti funzionali. La presente legge riforma la struttura amministrativa della PA intesa come articolazione in uffici e servizi e loro nuova configurazione, con l'obiettivo di favorire l'evoluzione più appropriata in relazione ai mutamenti già intervenuti e che si prefigureranno nella società e nella legislazione interna ed internazionale. Con la presente legge sono altresì riformate le norme relative alla posizione e alle caratteristiche professionali del personale del settore pubblico allargato attraverso l'introduzione dei Profili di Ruolo che, unitamente alle funzioni delle UO ed ai nuovi titoli di studio, contribuiscono a definire un modello organizzativo flessibile basato sulla professionalità delle risorse umane quale fattore imprescindibile per l'efficienza e l'autorevolezza del sistema pubblico.

Non è possibile entrare nel merito delle singole leggi o progetti di legge, occorrerebbe molto più tempo per approfondire il tutto, solo il menzionarle fa capire l'entità del lavoro che è in atto e , per dirla alla maniera di Brunetta, quale rivoluzione è in corso.

**L'USL da sempre ha visto la riforma della PA come una sfida indispensabile per il futuro del nostro Paese** e quindi, anche oggi che siamo ad un passo dal vederla realizzata, pur con tanti punti da approfondire e migliorare, sosteniamo il suo compimento, in quanto la PA potrebbe diventare uno strumento propulsore della ripresa economica.

Riteniamo tuttavia che non si debba andare verso leggi e regolamentazioni rigide e definitive , ma si dovranno attuare monitoraggi continui e costanti per



verificare l'efficienza e l'efficacia dei provvedimenti stessi ed eventualmente modificarli in maniera snella e rapida. In poche parole chiediamo che la stessa snellezza e flessibilità richiesta oggi alla macchina amministrativa sia prerogativa anche della nostra politica.

Auspichiamo quindi che la realizzazione di questo progetto si basi anche in futuro su un continuo confronto fra tutte le parti sociali al fine di poter conciliare una migliore gestione amministrativa.

A questo proposito ad esempio si è deciso di attivare un tavolo tecnico tra le OO.SS. con il Capo del Personale per trattare e regolamentare diversi argomenti quali ad esempio l'aspettativa ed il part-time, l'ampliamento degli orari di sportello, l'articolazione oraria più confacente alle esigenze di servizio.

Ed è in questo senso che occorre continuare a lavorare.

Va da sé che per progettare e realizzare le riforme ci vogliono tempi medio lunghi.

L'obiettivo della qualità deve essere perseguito nel medio-lungo termine, mediante un

approccio sistemico, perché interventi settoriali o limitati nel tempo non conducono – il più delle volte – ad alcun risultato di rilievo.

## **ENTI**

Nella riforma si legge la proposta di esternalizzare o privatizzare alcuni enti ed è un tema molto delicato. Occorrerebbe innanzitutto anche in questo caso osservare e valutare esperienze fatte in Italia ed in Europa, esistono anche alcune realtà nel circondario, scremare tutto ciò che non è valido per il nostro paese. I cambiamenti strutturali e normativi che certe scelte comportano, avranno sicuramente grandi ripercussioni dal punto di vista giuridico ed economico sulla "pelle" dei dipendenti interessati da questi progetti ed è perciò indispensabile che ciò avvenga solo attraverso un serrato confronto con il Sindacato.

Non si dovrà più permettere che vengano dati appalti ad aziende esterne che spesso vincono la "gara" solo perché ammortizzano i costi di gestione utilizzando personale non residente od extra comunitario sottopagato o tenuto in nero, fornendo tra l'altro spesso un cattivo servizio. I dipendenti statali potrebbero essi stessi divenire soci della Cooperativa gestendone gli utili secondo un modello di compartecipazione, valorizzando così il loro posto di lavoro.

## **ISS**

Il Decreto delegato 11 gennaio 2010 n°1 Atto Organizzativo dell'Istituto Sicurezza Sociale ha segnato un evidente grande cambiamento del modello Organizzativo dell'Istituto attraverso un'divisione in Dipartimenti e Unità Organizzative e l'adozione della metodologia del controllo di gestione, del budget, delle responsabilità delegate e della valutazione del personale.

L'atto organizzativo dell'ISS prevedendo il rinnovamento della struttura sanitaria, deve rappresentare una opportunità di crescita professionale, di confronto interno ed esterno fra professionisti, diventando così l'attività assistenziale e sanitaria Sammarinese motivo di attrazione e di vanto per la Repubblica di San Marino.

Al fine del raggiungimento dello stesso obiettivo, si dovrebbe dare attuazione della Convenzione tra l'Istituto Sicurezza Sociale, la Segreteria di Stato per la Sanità e la Segreteria di Stato per l'Istruzione la quale prevede, fra i vari punti, una collaborazione sinergica fra gli organismi sopra citati al fine di aumentare il grado di competenza dei professionisti del settore, elevando così "target" delle prestazioni erogate, nonché la sperimentazione, mediante specifici programmi di ricerca, di tecniche e metodologie terapeutiche avanzate.

Oggi a distanza di un anno circa ci stiamo confrontando sulle prime modifiche suggerite dalla valutazione di questo primo anno di sperimentazione.

Ancora una volta non dovremo soffermarci alle sole valutazioni statistiche ed economiche ma dovremo ascoltare i diretti interessati da questo cambiamento ovvero i professionisti ed i cittadini per capire attraverso le loro valutazioni e suggerimenti se il percorso può proseguire nella direzione intrapresa o se saranno necessari alcuni "ritocchi".

## **SCUOLA**

Sicuramente siamo tutti concordi nell'affermare che il futuro di un paese risiede nei bambini e nei giovani ed ecco perché la scuola di ogni ordine e grado diventa strumento imprescindibile di crescita.

La grande sfida di oggi è uscire dalla crisi costruendo un Paese più dinamico, innovativo e competitivo e per fare questo dobbiamo fare posto alle nuove generazioni, ai nuovi talenti, dobbiamo creare le condizioni per attrarre portatori di idee e di competenze eccellenti, dobbiamo far crescere una nuova generazione che creda nel valore dell'istruzione e della conoscenza.

C'è bisogno di più investimenti nell'istruzione, di internazionalizzare i nostri percorsi universitari, di più occasioni per i nostri studenti di approfondire gli studi all'estero ma anche nelle nostre università e nelle imprese. C'è bisogno di più opportunità di formazione e di aggiornamento per il personale docente, di più osmosi tra università e imprese.

Vogliamo sottolineare l'importanza del *triangolo della conoscenza* (istruzione, ricerca e innovazione) per la crescita e l'occupazione. È necessario **potenziare il ruolo dei vari settori dell'istruzione e della formazione a vantaggio della creatività e dell'innovazione**

E a proposito della scuola e dell'I.S.S. visto che sono attualmente i settori con maggior personale precario e occorre sicuramente spendere alcune parole al riguardo.

## **PRECARIATO**

E' necessario affrontare in tempi brevissimi il tema del precariato al fine di sanare situazioni pregresse.

Lasciare il lavoratore in uno stato di precarietà equivale a togliergli dignità e a farlo sentire un lavoratore di **serie B**.

Se cerchiamo sul vocabolario i sinonimi di precarietà si legge **provvisorietà, temporaneità, transitorietà, instabilità, insicurezza, incertezza!!** Tutte condizioni che incidono in maniera evidente sulla vita quotidiana dei circa 700 precari e la loro possibilità di autodeterminarsi nelle scelte di vita, in particolare dal punto di vista economico

E allora chiediamo alle istituzioni per quanto tempo ancora i lavoratori dovranno vivere e presentarsi tutti i giorni al lavoro in questa condizione, che oltre a ledere la dignità di ogni lavoratore ne può mettere a dura prova **la motivazione personale e l'efficienza**.

Ai precari è stato detto di accontentarsi di avere ancora il posto di lavoro, di guardare al settore privato dove la gente ogni giorno va in cassa integrazione e mobilità o è licenziata, in un triste tentativo di mettere ancora pubblico contro privato.

L'art.75 della legge 22 Dicembre 2010 n°194 apre alla possibilità di una stabilizzazione nell'anno corrente e infatti il Governo si è mostrato disponibile ad addivenire ad una soluzione di un problema delicato.

L'Unione Sammarinese dei Lavoratori, anche a seguito di incontri con i lavoratori precari, formalizzerà alcune proposte, che hanno come principale

obbiettivo quello di tenere in giusto conto da una parte l'attuale difficile momento economico del Paese e dall'altra il diritto ad un rapporto di lavoro stabile per chi ricopre da anni la stessa posizione lavorativa.

Si è chiesto di stabilire alcune linee guida e di definire una serie di incontri relativi all'approfondimento del problema, al fine di individuare i criteri da adottare per la stabilizzazione. La delegazione di Governo ha espresso a nome del Congresso di Stato la disponibilità ad affrontare l'argomento e ad iniziare il confronto a partire già dai prossimi giorni.

Riteniamo tuttavia che si debba essere tutti responsabili affinché non si favorisca la FORMAZIONE DI NUOVO PRECARIATO: le assunzioni nella P.A. dovranno avvenire d'ora in poi solo se necessarie, in base al fabbisogno e dovranno essere ricoperti solo i ruoli ritenuti indispensabili.

Il ruolo del sindacato non è quello di assecondare la politica, soprattutto nei periodi preelettorali, nel creare posti di lavoro non necessari illudendo la gente e, dopo che il lavoratore ha fatto affidamento per anni su questo stipendio, aperto un mutuo ecc. togliergli questa opportunità.

Ecco perché occorre fare partire al più presto l'applicazione della Legge sui Concorsi.

## **LE DONNE**

Per concludere questa mia relazione, essendo un Segretario Pubblico Impiego donna permettetemi di esprimere solidarietà verso tutte le donne lavoratrici.

### **Il tema della parità di genere è sempre molto dibattuto.**

A questo proposito vorrei citare il concetto di "soffitto di cristallo", glass ceiling, che fu coniato per la prima volta negli Stati Uniti nell'ormai lontano 1984.

La suggestiva immagine del "soffitto di cristallo" si riferisce ad una barriera invisibile, lavorativa e sociale, che impedisce alle donne di raggiungere le posizioni apicali in molti ambiti d'azione.

Le donne guardano in alto e non vedono ostacoli, perché un'atmosfera paritaria sembra regnare nel loro ambiente lavorativo; nella loro ascesa, però, incontrano ad un certo punto un ostacolo invisibile che impedisce loro di superare una determinata soglia.

Le donne sulla carta possono contare sulle stesse opportunità offerte agli uomini, poi a volte si ritrovano bloccate da sistemi di esclusione non riportati dalla legge ma ben radicati nelle abitudini di molte società: mobbing sul posto di lavoro, licenziamenti in caso di maternità, sovraccarico del lavoro domestico, che include un'esclusiva responsabilità femminile nella cura di bambini e anziani, difficoltà a conciliare i tempi lavorativi con quelli famigliari.

Tante donne hanno ormai raggiunto traguardi fino a pochissimo tempo fa impensabili e rappresentano una quota molto considerevole della popolazione laureata, soprattutto in alcune discipline scientifiche ed il quadro che emerge è che le donne , pur dimostrando di essere in molto in gamba, infatti hanno un curriculum universitario di prim'ordine e si laureano con voti alti e nei tempi stabiliti si scontrano con questa barriera.

Del resto le donne non sono più disposte a sacrificare la vita familiare e personale e la maggior parte, pur lavorando, non rinunciano a sposarsi ed avere dei figli. Malgrado le tante difficoltà, **il lavoro è divenuto oggi un elemento importante nel percorso di autostima e di coscienza di sé intrapreso dalle donne, e le ha rese sempre più consapevoli della necessità della loro presenza nei processi di cambiamento nella società. Cresce il desiderio di poter esercitare liberamente le proprie scelte di vita senza che esse vadano ad influire negativamente sulla sfera personale o su quella professionale.**

Ecco perché il ruolo del sindacato è quello di far sì che non solo sulla carta, ma anche nella realtà, tutte le donne abbiano la possibilità di scegliere il meglio dal punto di vista lavorativo e professionale e di abbattere il soffitto di cristallo.

## **RINGRAZIAMENTI**

Vorrei concludere questa mia relazione ringraziando di nuovo tutti graditi ospiti, i Segretari di Stato, il Segretario degli Affari Interni Valeria Ciavatta per la sua presenza e per il suo intervento.

I rappresentanti dei partiti preziosi interlocutori , il Segretario Generale UIL FPL Torluccio con il valore della Sua esperienza, i delegati, gli amici, coloro che hanno dato la disponibilità alla loro candidatura per il futuro Direttivo P.I. che verrà eletto a fine Congresso, e un saluto anche alla Delegazione della C.D.L.S. ed in particolare a Riccardo Stefanelli Segretario F.P.I., ai quali rivolgo un sincero ringraziamento per la loro presenza al nostro Congresso.

Infine permettetemi di ringraziare anche tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione di questa bella giornata ed in particolare i colleghi della Segreteria, Francesco, Emidio, Fabio, Francesca, Pancrazio ed inoltre Massimo, Simona, Susanna e Maura che con la loro collaborazione, professionalità e pazienza mi hanno aiutato, affiancato e si sono spesi senza sosta per la riuscita di questo 1° Congresso della Federazione P.I.

Grazie di cuore a tutti.