



Federazione Regionale USB Puglia

---

## DIREZIONE REGIONALE E PROVINCIALE LAVORO: Molti problemi irrisolti



Bari, 06/03/2007

Oggetto: piattaforma rivendicativa e di discussione – richiesta di confronto.

Il presente documento scaturisce dalla prima assemblea congiunta del personale della Direzione Regionale del Lavoro per la Puglia e della Direzione Provinciale del Lavoro di Bari, promossa dal Coordinamento Regionale Puglia della RdB–Pubblico Impiego, tenutasi il 23 febbraio 2007 ed avente ad oggetto, tra l'altro, le problematiche interne agli Uffici.

Gli interventi dei lavoratori hanno posto all'attenzione della scrivente O.S., in maniera partecipata, alcune problematiche riguardanti l'organizzazione e la gestione delle risorse con particolare riguardo alla "risorsa umana" ed i conseguenti riflessi sul livello qualitativo dei servizi erogati dagli Uffici.

Questa O.S. a fronte delle disfunzioni evidenziate dai lavoratori nel corso degli interventi intende procedere ad un confronto, franco e nella chiarezza dei rispettivi ruoli, con l'Amministrazione in ottica propositiva e collaborativa.

In tale ottica è necessario seguire un approccio metodologico di carattere quantitativo e qualitativo dei risultati conseguiti dalle strutture periferiche del Ministero del Lavoro e della P.S..

Infatti, anche attraverso l'analisi e la verifica dei risultati ottenuti è possibile valutare concretamente l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa, rispetto agli obiettivi strategici propri dell'Amministrazione.

A riguardo si richiama l'obiettivo fondamentale e prioritario del Ministro del Lavoro che è il da conseguire:

1. sia attraverso l'ottimizzazione dell'impiego e l'incremento delle unità ispettive da adibire alle funzioni proprie, cioè alle attività ispettive esterne;
2. sia attraverso l'individuazione e la scelta di target di fenomeni e aziende da verificare, mediante la costruzione di processi di monitoraggio e di intelligence del territorio.

Con il predetto obiettivo strategico si incardina quello essenziale del , al fine di "riappropriarsi del ruolo di attori principali" della competenza ispettiva.

Rispetto agli obiettivi citati, la scrivente O.S. rileva che la regione Puglia è in coda nella graduatoria nazionale, così come in altre attività istituzionali di rilievo (es. la comunicazione, la rilevazione dei dati statistici, ecc.).

Ragionando sui dati osservati, anche se sintetici, questi possono essere sintomatici della inadeguatezza o mal funzionamento delle Direzioni del Lavoro interessate, in termini di macro organizzazione della struttura e/o micro organizzazione del lavoro e/o gestione del personale.

In merito la scrivente O.S. sottolinea che, a fronte di numerose e radicali riforme intervenute nel mercato del lavoro e nelle competenze dell'Amministrazione centrale e degli Uffici periferici (vedi ad es. la riforma dei servizi ispettivi, d.lgs. 124/04), l'organizzazione degli Uffici delle Direzioni è oggettivamente ferma all'articolazione prevista dalla circolare ministeriale del 2001, recepita dalla DRL di Bari con ordine di servizio n. 8 del 17/09/01,.

Un osservatore, anche esterno, può riscontrare che i deficitari risultati operativi su accennati possono dipendere anche dalla inadeguata utilizzazione della è la risorsa che in pratica utilizza tutte le altre risorse.

Così come si può ritenere che:

Trattasi di principi ormai consolidati nelle più differenti discipline sociali, comportamentali, giuridiche, economiche e manageriali.

Altro principio indiscusso ritiene che: buoni risultati si possono realizzare, pur a fronte di scarse risorse finanziarie e strumentali, attraverso un assetto organizzativo proiettato verso il così da trainare il cambiamento. Ciò significa: agire sui contesti interni alle organizzazioni, per sviluppare capacità di leadership, . Si tratta in pratica di creare in tutti i soggetti che operano nei contesti organizzativi, tenendo conto del bagaglio culturale e professionale ed anche delle propensioni individuali dei lavoratori. Tutto ciò va conseguire livelli più elevati dei risultati dell'azione amministrativa.

Di certo questa O.S. chiede che, secondo i canoni di buona e trasparente amministrazione, la gestione del personale sia ricondotta ai principi sopra enunciati e realizzata attraverso un insieme di metodologie, tecniche, regole, criteri e prassi operative che deve essere definito e sistematizzato come "politiche del personale" e deve essere impiegato per relazionarsi con la particolare e strategica risorsa umana. Di ciò il personale

LA SCRIVENTE O.S., SINDACATO DI BASE, NON VERTICISTICO E/O GERARCHIZZATO, FOCALIZZA LA PROPRIA ATTENZIONE, PRIORITARIAMENTE SULLE "PERSONE".

Dalla discussione con i lavoratori sono emerse ulteriori problematiche, che sono poste sul tavolo di confronto,

1. insufficiente sicurezza del luogo di lavoro a causa della mancanza di sorveglianza dello stabile, per l'intero orario di servizio, e dei piani dove sono ubicati gli Uffici, in alcune fasce orarie e/o giornate;
2. parziale inosservanza delle normative in materia di igiene e salubrità dei luoghi di lavoro (es. divieto di fumo, cattivo o non funzionamento dell'impianto di climatizzazione, eventuali visite mediche periodiche);
3. parziale inosservanza delle normative in materia di prevenzione dei rischi (illuminazione delle vie di fuga-scale di sicurezza, ostruzione delle stesse vie di fuga con materiale infiammabili, eventuale simulazione dell'evacuazione dell'edificio in caso di rischio e pericolo).

È stato segnalato, infine, che la Direzione Regionale deputata alla verifica dell'applicazione delle norme riguardanti la parità e le pari opportunità uomo-donna e la garanzia contro le discriminazioni, non ha dimostrato sinora sensibilità alle politiche ed iniziative di azioni positive in favore delle lavoratrici e, in particolare, delle lavoratrici madri. A riguardo, infatti, non è stata in grado né di individuare flessibilità che riescano a coniugare i tempi lavorativi con le esigenze familiari e/o personali di queste ultime, né di favorire e sostenere la crescita professionale ed alle opportunità formative.

Tutto quanto sopra esemplificato costituisce occasione per chiedere un formale incontro con i Direttori Regionale e Provinciale del Lavoro di Bari e con il Dirigente del Sil della DPL di

Bari e il con l'Amministrazione, al fine di avviare un proficuo e che deve tendere alla soluzione delle problematiche, anche con tappe prefissate, ed al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Il confronto può realizzarsi in modo efficace se basato sulla conoscenza di alcuni dati oggettivi dei quali, con la presente, si intende esercitare il diritto garantito di informazione previsto per le OO.SS.. Pertanto, si formula richiesta dei seguenti dati o documenti.

In particolare, alla Autorità politica e all'Amministrazione centrale si chiede di conoscere la volontà di utilizzare risorse finanziarie (euro 200.000) disponibili, a seguito di legge regionale n. 28/06 della Regione Puglia, in favore della Direzione Regionale del Lavoro per la Puglia e Direzioni Provinciali, per le attività di verifica dell'emersione dal lavoro sommerso; come già noto all'Amministrazione, tali risorse debbono essere spese entro e non oltre il 30/06/07, .

Mentre alle Direzioni Regionale e Provinciale di Bari, per quanto di rispettiva competenza, si chiede:

1. i risultati del monitoraggio degli obiettivi della direttiva di II livello dell'azione amministrativa dell'anno 2006;
2. le relazioni del monitoraggio delle Unità Operative delle Direzioni Provinciali della Puglia, svolto dalla Direzione Regionale di Bari;
3. le relazioni dei progetti FUA realizzati per l'anno 2006;
4. la programmazione a livello periferico delle diverse attività istituzionali per l'anno 2007;
5. le eventuali proposte dell'Amministrazione per i progetti FUA per l'anno 2007;
6. il numero degli ispettori del lavoro o personale di vigilanza nelle diverse attività ispettive o in quelle correlate, ripartito per profilo professionale;
7. il numero degli ispettori del lavoro o personale di vigilanza utilizzati, invece, nelle attività amministrative, ripartito per profilo professionale;
8. un quadro sintetico del numero degli incarichi di responsabilità di unità operativa e di linea di attività, ricoperti dal personale ispettivo e di quelli affidati, invece, al personale amministrativo;
9. il numero di funzionari direttivi ispettivi ed amministrativi che non ricoprono incarichi;
10. eventuali iniziative o piani di azioni positive per la promozione della parità e delle pari opportunità uomo-donna.

RdB Pubblico Impiego – Settore Lavoro

Federazione Regionale RdB-CUB