

IL PUBBLICO IMPIEGO TRENTINO DEVE RITORNARE ATTRATTIVO PER I GIOVANI

Il primo maggio ha riportato all'attenzione dell'opinione pubblica Italiana il tema del lavoro in tutte le sue sfaccettature; annoso per le continue morti che si rilevano quasi tutti i giorni e per le quali la necessità quella di mantenere sempre alta la guardia da parte del Sindacato, come per tutti gli altri organismi istituzionali e tecnici adibiti al controllo. Oggi ci soffermiamo sull'attenta lettura fatta dal Presidente dell'Agenzia del Lavoro di Trento, in merito anche alla scarsa attrattività del settore pubblico.

Come UIL FPL EE.LL. sono anni che rileviamo e allertiamo sulla necessità di rendere il pubblico impiego Trentino più attrattivo, per ovviare allo svuotamento di servizi essenziali ed alla continuità operativa delle amministrazioni degli Enti Locali, soprattutto dei piccoli, ma ormai anche dei grandi Comuni.

La difficoltà a reperire personale, attraverso bandi di concorso che per la maggior parte vanno deserti ormai è consolidato. Una macchina pubblica che si trova ancora a fare i conti con un'informatizzazione agli albori, incapace di dialogare fra strutture oltre i propri confini ed ancor più limitata nella velocità di "ristrutturare" i propri organici dopo i pensionamenti.

La necessità quella di snellire i percorsi di assunzione, senza privarli dell'obiettiva valutazione di capacità dei candidati ed età massima degli stessi, promossi unitariamente dalle amministrazioni del Trentino, attraverso preventiva mappatura dei fabbisogni dei singoli uffici, per procedere ad una pianificazione temporale e straordinaria di corsi/concorsi in risposta degli inquadramenti necessari.

Contestualmente serve avere ben presente anche la rivoluzione di pensiero avvenuta dopo la pandemia, che ha portato ad una valorizzazione del tempo libero da dedicare alla propria vita, famiglia ed abitudini personali, superando la spasmodica ricerca dell'impiego con l'accettazione di compromessi a tutti i costi.

Trovare la chiave di svolta, per attrarre le nuove e future leve non è facile, ma crediamo che i giovani oggi debbano percepire la possibilità di operare nel pubblico impiego trentino, delle piccole e grandi amministrazioni sul territorio, nella certezza di poter trovare un ambiente all'avanguardia, al passo con i tempi, usufruendo del lavoro agile per conciliare lavoro/famiglia.

Una realtà quello dello "smart working", ampiamente consolidata nelle realtà del nord Europa, a differenza di quanto rilevato in Trentino, dove l'innovazione stenta a decollare, per limitata capacità di visione futura da parte degli amministratori.

Ricordiamo che solo 32 amministrazioni su 187 Comuni stanno garantendo l'istituto al proprio personale.

Impensabile che alla soglia della rivoluzione digitale, con l'IA sempre più addentro lo stile di vita di tutti i giorni, la maggior parte delle amministrazioni pubbliche sul nostro territorio sia reticente nel garantire ai propri dipendenti un collegamento lavorativo basato sulla fiducia reciproca e con basi contrattuali solide concordate con le OO.SS.

La "macchina pubblica" come anche le sue norme sono complesse, per questo necessario che i passaggi d'inserimento dei giovani siano affiancati da chi prossimo all'uscita. L'istituto della "staffetta generazionale", misura vincente nel passato sul sistema privato, ha visto un primo approccio applicativo nel CCPL 2016/2018 poco appetibile e non usufruito da parte di lavoratrici e lavoratori per l'assenza di copertura economiche che ne garantissero equiparazione ai colleghi del privato. La promozione dell'Age management attraverso la misura di accompagnamento alla pensione abbassando le ore lavorative ma garantendo la piena retribuzione e contribuzione sarebbe di sicuro impatto positivo, per chi in uscita ed entrata nel pubblico impiego.

Altro esempio per le differenze fra privato e pubblico? Nel primo l'uso del buono pasto è un benefit valorizzato ed a sostegno del lavoratore, mentre ad oggi la necessaria revisione normativa a ricaduta su tutto il personale del settore pubblico sarebbe ulteriore garanzia di aiuto al lavoratore nella vita quotidiana della propria famiglia.

Il tema della retribuzione nel pubblico impiego? Deve essere preponderante per garantire a nuovi professionisti di volersi mettere in gioco nella giusta compensazione economica. Ci troviamo perfettamente in sintonia con il pensiero espresso dall'Assessore allo Sviluppo Economico Spinelli, secondo il quale serve porre attenzione al contesto retributivo.

Ricordiamo che i dati statistici del rendimento della pubblica amministrazione Trentina, equivalgono a quelli rilevati nei paesi del nord Europa, non avendo però analoga compensazione retributiva. La nostra Provincia concorre all'aumentata produzione di PIL, grazie alla propria autonomia ed uso consapevole dei fondi messi a disposizione dall'Europa.

Queste dinamiche lungimiranti, a garanzia di maggiori remunerazioni per i lavoratori del pubblico impiego, ci attendiamo come UIL FPL EE.LL. di poterle concretamente constatare nella prossima Legge di Assestamento.

Trento, 2 maggio 2024

Segretario Provinciale
UIL FPL EE.LL.
Andrea Bassetti