

Risoluzione dell'Assemblea di base per il Belgio in vista del

XIV Congresso UILPA ESTERI

(ex art. 6 del Regolamento congressuale)

8 settembre 2022

1. **Riqualificazioni:** subito orizzontali (prima del nuovo contratto) a seguire verticali; strategia a lungo termine per assicurare la crescita delle risorse già disponibili e competenti (non automatica ma fisiologica), prevedere meccanismi e percorsi prestabiliti (delle *carriere*) che sono programmati in anticipo e non si realizzano soltanto quando si verifica la disponibilità economica. Si tratta di un ASSET STRATEGICO.
(Questione specifica ex B1 –transito verso B2 oppure B1 candidabili all'estero su posti area B2).
2. Valorizzare **specificità** della nostra amministrazione e delle nostre carriere e regolamentare gli inserimenti di personale da altre amministrazioni a personale di alta competenza (conoscenza lingue straniere ma anche degli specifici meccanismi di funzionamento della nostra Amministrazione).
3. Ipotizzare che il **contributo per il trasloco e il contributo per l'affitto siano uniformi** (livellamento verso l'alto) per le aree funzionali (stesso meccanismo del contributo per i figli a carico). La casa è un prerequisito rispetto alla retribuzione per l'attività lavorativa.
4. **Formazione continua** sia per i quadri sindacali che per tutto il personale, utile anche per gli avanzamenti fisiologici di carriera: anche all'estero e non solo per le lingue; stipulare e dare adeguata pubblicità a convenzioni tra Sindacato e/o Università e enti di formazione e pretendere che anche queste formazioni rientrino nel "monte ore" che l'amministrazione dovrebbe dedicare alla formazione del personale. Inoltre prevedere una formazione specifica sia per alcune sedi particolari, ad esempio la Rappresentanza Permanente presso l'UE che presenta un funzionamento molto specifico, sia per l'attività degli Istituti di Cultura. Una formazione che, oltre ai doverosi riferimenti normativi, si occupi anche degli aspetti più pratici che i colleghi dovranno affrontare una volta in servizio all'estero.
5. **Valutazione dei dirigenti** da parte del personale delle aree funzionali: in attesa che venga disciplinata normativamente, perché non realizziamo (come UIL) un questionario e diamo pubblicità ai dati.

6. **Attività di studio ed analisi** da parte del sindacato per confrontare il funzionamento degli altri ministeri italiani e/o nei Ministeri degli Esteri degli altri paesi UE e perfino con alcune realtà del settore privato e dare, in tal modo, più forza e credibilità alle proprie proposte;
7. **Favorire e programmare più sistematicamente le assegnazioni brevi** semplificando il quotidiano di chi parte, ad esempio prevedere convenzioni per l'alloggio e prevedendo dei bandi a cadenza regolare (per esempio tra aprile e marzo per spostamenti durante l'estate, quando la rete ne ha veramente bisogno); prevedere un servizio di "foresteria" a disposizione dei colleghi in AB, mutuando ciò che in molte Sedi accade per i Carabinieri;
8. Allargare la **base ideologica** del sindacato, al di là degli steccati, includendo contrattisti da un lato e diplomatici dall'altro: se non a livello di tesseramento in senso stretto, almeno creando delle istanze di dialogo intersindacale per trovare punti comuni di rivendicazione.
9. **Permanenza all'estero** in relazione alla situazione di carenza del personale: ritornare a **10 anni continuativi per le aree funzionali** e non prevedere di volta in volta eccezioni che sono necessarie a fronte di una regola che palesemente non ha funzionato (non fosse altro per la scelta infelice dei tempi di applicazione);
10. **Concorsi all'estero** per i contrattisti: garantire un'"effettiva" pubblicità e rimuovere le barriere all'accesso (residenza: sostituite da specifiche prove di conoscenza della lingua e/o del sistema socio-politico-economico-culturale del Paese di auspicato servizio) e poi però prospettive di carriera anche per il personale a contratto.
Ipotizzare un numero limitato di posti fissi, in organico, per degli gli insegnanti negli Istituti di Cultura.
11. Pensare ad **azioni di lotta**, in maniera **coordinata tra più sedi estere**, su scala globale o regionale, per denunciare le condizioni di lavoro sempre più complesse e a volte mortificanti unite alla mancanza di personale in servizio.
12. **Adeguamento sistematico (indicizzato)** (di una parte almeno) **dell'ISE** rispetto all'inflazione e all'aumento dei costi della vita. Per rispondere all'indicizzazione degli affitti vigente in Belgio, adeguamento annuale del contributo abitazione, garantito e previsto anche se non automatico. Per i Belgio verificare il differenziale di retribuzione tra contrattisti italiani e contrattisti locali considerando tutti gli aspetti retributivi (ad es. FUA per legge italiana) e anche l'anzianità di servizio.
13. Partecipazione del Sindacato (dei Sindacati) alla **governance** dell'amministrazione: individuazione di consesso all'interno del quale i lavoratori possano partecipare attivamente alla definizione delle politiche della nostra, "particolare "amministrazione, un po' sul modello sindacale "tedesco"; consapevole che tale evoluzione necessiterebbe di percorsi di riforma legislativa lunghi e tortuosi,

chiedere all'amministrazione di individuare sin da ora possibili spazi di dialogo che vadano in questa direzione, ponendosi, una volta, da apripista anche in considerazione della tante "sventolate" (quando fa comodo) peculiarità che la nostra Amministrazione incarna

14. **Internalizzazione** (vs la perpetua esternalizzazione e affidamento a consulenti) dei progetti più importanti di innovazione (digitalizzazione dei processi, dematerializzazione di flussi di lavoro etc) per fare in modo di non creare bei progetti che non attecchiscono sul tessuto "produttivo" dell'amministrazione: il modo migliore è di affidarli a (o di farvi partecipare fin dalla fase della loro progettazione iniziale) chi con questi strumenti ci lavora (già) e ci dovrà lavorare (negli anni a venire).

15. **Favorire la flessibilità del lavoro anche all'estero**, ad esempio per genitori con figli piccoli, che possa essere applicata a tutti i livelli della gerarchia, in base alla conoscenza del processo lavorativo, per tutte quelle funzioni che possano essere scelte efficacemente da remoto. Prevedere un'assistenza per gli iscritti da parte del sindacato in tal senso sia come informazione sia come supporto nella richiesta.