



L'amministrazione ed il futuro della DGCS - parte I[^]

Roma, 04/02/2011

L'Amministrazione, con una serie di provvedimenti, ha avviato un processo di riordino della D.G.C.S. con l'obiettivo principale di contenerne i costi. Le iniziative intraprese abbracciano differenti ambiti d'intervento: dal riassetto organizzativo degli Uffici e di parte del personale alla modifica della normativa delle missioni per gli esperti esterni.

Questi tentativi seguono un periodo particolarmente difficile per la D.G.C.S.. La Cooperazione Italiana, come anche ultimamente descritto da un autorevole periodico, poi recentemente denunciato da un quotidiano, è stata ed è al centro di numerose critiche (interne ed esterne) che hanno lamentato, in particolare, la riduzione dei fondi destinati ai PVS. Negli ultimi anni, infatti, i tagli operati in finanziaria hanno drasticamente ridotto la disponibilità economica della D.G.C.S. e, di conseguenza, la efficacia delle attività di Cooperazione. La situazione della D.G.C.S. e degli Aiuti Pubblici allo Sviluppo in generale, appare ulteriormente peggiorata alla luce delle recenti disposizioni relative al comparto pubblico (nuovo regime delle missioni interne con la cancellazione della diaria) e alle indicazioni della legge di stabilità del 2010. Tale legge limiterebbe a 100 milioni di euro i fondi da destinare al "5 per 1000" (fondi destinati alle organizzazioni del terzo settore) con una riduzione del 75% rispetto all'importo dell'anno precedente. Questo ulteriore taglio si aggiunge a quelli effettuati al bilancio della cooperazione italiana, ai contributi alle istituzioni internazionali e a quelli per la ricerca scientifica, universitaria e sanitaria.

In ultimo ma non meno importante, in questo poco rassicurante quadro, l'Amministrazione ha comunicato alle OO.SS. l'intenzione di stabilizzare il personale Esperto (art. 12 legge 49/87) attraverso un Decreto che, modificando il regolamento della legge 49/87, tramuterebbe il contratto di tale personale da tempo determinato a tempo indeterminato. Tale Decreto oggi è al vaglio del MEF che dovrà pronunciarsi a riguardo.

Questa ipotesi, tuttavia, apparentemente piena di buon senso, non tiene conto della realtà professionale della Cooperazione che per struttura e per composizione del personale è una realtà particolarmente complessa e come tale (nella sua completezza) andrebbe affrontata.

Un elevato grado di flessibilità nei ruoli e nelle funzioni dei dipendenti, una non eccessiva parcellizzazione del lavoro e la varietà di categorie professionali presenti negli Uffici sono i fattori peculiari ed anche la risorsa di questa Direzione che, per taluni aspetti, rappresenta un modello organizzativo all'interno dell'Amministrazione Pubblica.

L'organico della D.G.C.S. è costituito da 4 tipologie diverse di personale: Diplomatici; Esperti (art. 12 legge 49/87); Ruolo MAE e Comandati da altre P.A.. In particolare va notato che il personale comandato da altre Amministrazioni ammonta a circa un terzo del totale. Ognuna di queste categorie svolge funzioni importanti nell'ambito dei compiti affidati alla struttura ed è parte, ripetiamo, di un insieme complesso.

Per fare un esempio pratico, all'interno della Direzione Generale, un gran numero di dipendenti delle Aree Funzionali processa le diverse *specifiche* attività di cooperazione con un elevatissimo grado di autonomia e competenza professionale. Molti di questi dipendenti sono in possesso di titoli e di specializzazioni coerenti con le *particolari* tematiche trattate nell'ambito del lavoro svolto (ma non riconosciute dal MAE) e, inoltre, nel corso degli anni hanno maturato una *specificità professionalità* che, ricordiamo, esula dai mansionari del MAE.

Ricordiamo anche che i profili professionali del personale appartenente alle Aree Funzionali della DGCS (in base a quanto stabilito dal Contratto integrativo del C.C.N.L. 2006/09) sono i medesimi previsti per il personale amministrativo del MAE, disegnati cioè secondo le esigenze del Ministero ma spesso non funzionali alle oggettive necessità della DGCS, che è soggetta ad una specifica legge (49/87). Ne consegue che, al di fuori della categoria degli Esperti, presso la DGCS, formalmente, non compare altro personale qualificato e formato secondo i criteri e le necessità di suddetta legge.

Per questa ragione, nel tempo, si è assistito, tra l'altro, ad un'emorragia di suddetto personale qualificato con un grave impoverimento della capacità della Direzione di far fronte ai carichi di lavoro.

A questo punto, un riconoscimento della specificità professionalità dei dipendenti della DGCS, anche al fine di non vanificare i risultati fin qui raggiunti e evitare il rischio di ulteriore esodo di personale, appare improrogabile.

Non è quindi possibile affrontare i problemi della cooperazione senza considerare questa Direzione Generale nella sua interezza e complessità. Una soluzione d'insieme, mai presa in considerazione dall'Amministrazione, potrebbe essere quella di costituire un ruolo di Cooperazione così come avviene per gli Istituti italiani di cultura (legge 401/90) e/o più semplicemente quella di definire, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, due profili professionali (uno per la seconda Area e uno per la terza Area) specifici per la D.G.C.S..

Tali ipotesi organizzative faciliterebbero, tra l'altro, il definitivo riconoscimento della professionalità di tutto il personale (Esperto e non), compreso quello che è in posizione di comando nella D.G.C.S. da ormai molti (troppi) anni.