



FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale

www.flpdifesa.org



Oggetto: problematiche personale civile del Ministero della Difesa.

Roma 10 settembre 2018

**A MINISTRA DELLA DIFESA
prof. Elisabetta Trenta**

Preg.ma Ministra,

con la ripresa piena delle attività di lavoro dopo la pausa estiva e con la pubblicazione in G.U. dei due decreti datati 27 luglio u.s. a Sua firma con le deleghe attribuite ai Sottosegretari, e dai quali è arrivata l'attesa conferma che Ella ha riservato a se stessa *"l'area del personale civile ... con particolare riferimento alle relazioni con le rappresentanze sindacali"*, scelta questa assolutamente innovativa per A.D. e che apprezziamo per le straordinarie opportunità che offre, si è aperta una stagione nuova nelle relazioni tra Vertice politico e OO.SS., che noi auspichiamo sia foriera di risultati positivi, concreti e tangibili, nel segno della soluzione dei problemi storici della nostra categoria.

Trattasi di oltre 26.000, tra lavoratrici e lavoratori, inquadrati nei ruoli del personale civile delle aree funzionali che, per unanime riconoscimento, offrono quotidianamente un contributo di altissimo profilo, frutto delle straordinarie capacità professionali, di esperienze lavorative assolutamente uniche nel panorama di tutto il settore pubblico (in area industriale, per esempio) e di dedizione vera alla causa.

Ebbene, non può essere sottaciuto che, pur a fronte di questi unanimi e ripetuti riconoscimenti in una condizione di lavoro peraltro del tutto particolare, i lavoratori civili della Difesa non abbiano raccolto in tutti questi anni frutti di pari entità, e questo sia sul piano dell'impiego che su quello del ritorno economico.

Sul piano dell'impiego, viviamo quotidianamente, e nella maggior parte dei casi, una condizione di "sottoimpiego" in ragione della compresenza di personale militare, assunto per ben altre finalità, ma che invece vediamo spesso impegnato in attività "civili", amministrative e tecniche, e con un aggravio di spesa anche elevato per A.D., per unità di prodotto, in ragione delle differenze retributive tra militari e civili.

Sul piano strettamente economico, è del tutto evidente come non ci sia proprio partita tra le due componenti della Difesa, atteso che, anche a parità di situazioni d'impiego, il *quantum* economico percepito risulta significativamente diverso, e a tutto vantaggio ovviamente dei lavoratori militari. E, come si può ben immaginare, non è facilmente digeribile il fatto che, anche a fronte di analoghe prestazioni di lavoro rese, il ritorno in termini di corrispettivo economico sia così diverso e penalizzante per la componente civile.

Ma, ed è questo l'elemento importante di riflessione, il differenziale economico negativo a carico dei lavoratori civili della Difesa lo si registra, sempre a parità di condizioni di impiego, anche nel raffronto con il personale di altre Amministrazioni centrali (e comunque non riferibile al comparto sicurezza e difesa), come hanno ampiamente dimostrato i risultati finali degli approfondimenti operati dal *"Gruppo di lavoro"* insediato con DM 16.06.2015 presieduto dallo stesso Sottosegretario pro-tempore, on. Domenico Rossi.

La fotografia che conclusivamente ne emerge è quella di una categoria trattata da sempre come una sorta di "figlio di un dio minore", condizione questa che porta con sé frustrazione, demotivazione e rabbia. Sensazioni, queste, assolutamente trasversali e diffuse ampiamente all'interno della nostra categoria, che non dovrebbero essere rimosse e messe ai margini, come troppo spesso è accaduto in passato, con il risultato di perpetuare negli anni i problemi irrisolti (un esempio: gli oltre 1700 lavoratori di area 1^).

Se questo è, sul fronte della componente civile, il quadro di criticità complessive che Ella ha ereditato dal passato, ci si deve interrogare sul "che fare" e sul "come fare" nelle condizioni date.

Sul "come fare", noi pensiamo che la Sua scelta di tenere la delega alle relazioni sindacali costituisca una straordinaria opportunità in positivo che la categoria ha avvertito come tale, una scelta di grande responsabilità che rende evidente l'intenzione di spendersi in prima persona per risolvere i problemi.

Se così è, diventa allora importante il modo con cui si procede e i tempi che ci si danno.

La nostra proposta è quella di tavoli politici, Ella presente, con periodicità almeno trimestrale,



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

Via Aniene, 14 00198 R O M A

Tel 06. 06.41010899 - Fax 06.23328792

e-mail: nazionale@flpdifesa.it



accompagnati da tavoli tecnici ad hoc sulle diverse materie oggetto di approfondimento tra le Parti e/o di ricerca di soluzioni praticabili e sostenibili, da ricondurre poi, a conclusione del lavoro, al tavolo politico.

Tavoli uniti, evidentemente, che rappresentano l'essenza vera del confronto tra le Parti, e non tavoli separati che ne costituiscono invece la negazione, che i Ministri che l'hanno preceduta hanno benevolmente concesso su richiesta di CGIL-CISL-UIL sulla base di una circolare ARAN del 2002, dunque ad anni luce da oggi, che si è portata dietro vincoli incredibili (il Sottosegretario Rossi era costretto a ripetere su cinque tavoli diversi la stessa relazione....) ed evidenti diseconomie organizzative (riunioni che duravano ore e ore) e anche economiche, legate al pagamento di straordinari per la durata dei tavoli oltre l'orario di lavoro.

E' un modello, quello dei tavoli uniti, che in passato ha dato buoni risultati. L'esempio è quello dei confronti sugli schemi dei DD. LLgs. L. 244/2012, e pertanto auspichiamo un Suo deciso intervento per dare, anche sul fronte delle relazioni sindacali, un segnale di forte discontinuità. E, sempre con riferimento alle relazioni sindacali, occorrerà affrontare il problema legato alla disapplicazione dell'art. 3, titolo 1, del CCNI 06.07.2000, che ha azzerato i permessi di servizio per la partecipazione alle riunioni sindacali, contraendo fortemente e limitando, di fatto, il ruolo di rappresentanza delle OOSS. Servono soluzioni!

Per quanto attiene, invece, al "*che fare*", la scrivente O.S. sottopone alla Sua attenzione un elenco, non certamente esaustivo, delle problematiche in essere, che a nostro avviso dovrebbero costituire oggetto di confronto, anche con l'ausilio di tavoli tecnici di approfondimento, allo scopo di ricercare le utili soluzioni per risolverne le più urgenti criticità.

1. Fondo aggiuntivo personale civile: allo scopo di assicurare uno scatto verso l'alto, visto le attualmente magre retribuzioni del personale civile della Difesa, e di ridurre la forbice nel raffronto con le altre Amm.ni Centrali anche sulla scorta degli approdi del "gruppo di lavoro" ex DM 16.06.2015, nel precedente anno 2017 si è lavorato per la istituzione di un fondo speciale aggiuntivo triennale, alimentato con risorse interne alla Difesa, pensionabile e implementabile annualmente, sul tipo di quello in essere nel Ministero della Salute. Alla fine, le risorse sono certo arrivate (21 mln di € pro anno) ma, soprattutto a causa della forte ostilità del MEF, con destinazione "*alla produttività*" (Fondo Risorse Decentrate - FRD). A giudizio di FLP DIFESA, occorre, e anche presto in funzione del ravvicinato DDL bilancio 2019, riprendere l'iniziativa per la costituzione, a partire dal 1.1.2019, di un fondo speciale per i dipendenti civili della Difesa e con le caratteristiche di cui sopra, in cui far confluire i 21 + 21 mln già assicurati per 2019 e 2020 dall'art. 1, co. 590, della L. 205/2017, e anche implementarle, rendendole stabili nel tempo.
2. Impiego personale civile: il problema dello storico "sottoimpiego" del personale civile della Difesa si trascina da tempo. Ad esso, si era cercato di dare risposta con il *protocollo d'intesa datato 2.05.2016* sottoscritto dalla Ministra Pinotti e dalle OO.SS., il quale fissava alcuni principi e tracciava un percorso che si sarebbe dovuto concludere con una specifica "*direttiva*" a firma del Capo di SMD e del Segretario Generale e che avrebbe dovuto fissare i diversi e precisi ambiti dell'impiego civile. La *Direttiva* di cui trattasi, emanata a giugno 2017, contiene elementi di novità per le aree T/A e T/I, ma, per quanto attiene al grosso dell'impiego nel M.D. (l'area T/O), lascia tutto assolutamente invariato, affermando la preminenza del personale militare e la discrezionalità negli impieghi e nell'attribuzione degli incarichi da parte del Dirigente militare. A nostro avviso, quella *Direttiva* andrebbe interamente ripensata per quanto attiene all'impiego del personale civile in area T/O, in particolare di area 3[^], e dunque riscritta.
3. Tabella di corrispondenza tra ruoli militari e inquadramenti civili: nel novembre 2013, era stata concordata con l'allora Sottosegretaria Pinotti, una tabella di corrispondenza che, molto sinteticamente, riconduceva all'area funzionale 2[^] tutto il personale militare sottufficiale e all'area 3[^] gli Ufficiali. Quella tabella avrebbe dovuto essere recepita in un DPCM che però, nonostante le ripetute assicurazioni venute dal precedente Vertice politico (ultime, in data 5.07.2017), non ha mai visto la luce. Nel frattempo, è intervenuto il riordino di ruoli e carriere del personale militare delle FF.AA. (D. Lgs. 29.05.2017, n. 94) che ha compromesso ulteriormente la situazione e obbligato il D.G. di PERSOCIV alla modifica della tabella D.I. 18.02.2018, ma senza neanche un minimo di informazione alle OO.SS. A nostro avviso, va ripresa subito questa partita per approfondirne i termini e ricercarne le soluzioni possibili.
4. Fabbisogno di personale civile: la scrivente O.S. ha preso atto del piano triennale (PTFP) pubblicato da PERSOCIV in data 23 u.s., ma lo ritiene alquanto insufficiente e inadeguato rispetto alle reali esigenze

di A.D. gravata da troppi anni da un turnover di fatto inesistente e da tagli consistenti (ultimo quello del DL 95/2012), che hanno prodotto le gravi carenze evidenziate nello stesso PTFP. A farne maggiormente le spese sono state le professionalità tecniche e gli Enti dell'area industriale, che vivono una situazione altamente critica, le cui problematiche Ella ha opportunamente riservato alle sue dirette competenze.

Occorre, a nostro avviso, in considerazione delle incombenze ascritte ad A.D. anche a fronte delle crescenti criticità del quadro internazionale, un piano straordinario di assunzioni di professionalità civili, che peraltro noi chiediamo da anni, e che oggi potrebbe anche concretizzarsi alla luce degli intendimenti della Ministra alla P.A. (IL SOLE 4 u.s.). E occorre costituire "centri di formazione" presso Stabilimenti e Arsenali, rigenerando le vecchie scuole allievi operai e utilizzando lavoratori civili in qualità di docenti.

5. Progressioni verticali e problema area 1[^]: ci è apparsa inaccettabile la previsione contenuta nel PTFP, e peraltro solo a partire dal 2019, di n. 100 progressioni interne tra le aree funzionali, di cui 50 da area 2[^] a 3[^] e n. 50 da 1[^] a 2[^] area. Quest'ultima previsione ci è sembrata addirittura offensiva, se solo si considera la situazione in cui versano circa 1.700 dipendenti di area 1[^], fermi da anni e anni nelle antiche posizioni di inquadramento, esclusi sinora da ogni progressione professionale (corsi concorsi e riqualificazioni), da anni impediti financo nelle progressioni economiche cui non possono partecipare in assenza di una fascia retributiva superiore, quasi tutti impiegati in mansioni superiori, e ancora oggi dentro la prigione determinata da un ordinamento professionale che mantiene tuttora l'area 1[^] e che il recente CCNL, non sottoscritto dalla scrivente O.S. anche per questo motivo, non ha modificato in nulla. E allora, in attesa di un riordino professionale di là da venire, l'unica leva disponibile sarebbe l'attivazione di procedure, anche speciali, per le progressioni verticali nell'area superiore, ma in misura robusta.
6. Personale militare transitato ex DI 18.04.2002: l'indicazione del fabbisogno di personale di cui al PTFP, calcolato al netto del personale ex militare transitato nei ruoli civili in tutti questi anni, rendono necessario e non più rinviabile un dettagliato punto di situazione in ordine alla precisa quantificazione, alle prospettive legate all'attuale collocazione in soprannumero anche alla luce delle riduzioni ex D.lgs. 8/2014, e, infine, all'esame delle non poche e crescenti criticità, già evidenziate all'attenzione di A.D.
7. Formazione: la FLP DIFESA ha sempre manifestato, nei confronti della formazione, una particolare sensibilità e attenzione, che abbiamo esplicitato - unica O.S. a farlo - anche all'interno della piattaforma con la quale ci siamo presentati agli elettori nella recente campagna elettorale RSU. Anche per questo, abbiamo molto apprezzato - nel corso del primo incontro con le OO.SS. del 19 luglio u.s. - il Suo approccio ai temi della formazione, gli intendimenti annunciati e le iniziative già assunte. A nostro giudizio, per fare della formazione il motore vero e la leva strategica per l'evoluzione professionale, occorrono più risorse, un ridisegno generale delle attività e piani annuali definiti attraverso il confronto con le OO.SS. Non appena saremo a conoscenza del progetto che A.D., su suo input, sta attualmente predisponendo, presenteremo alla Sua attenzione le nostre osservazioni e proposte al riguardo, aggiornando la proposta già presentata in ottobre 2013 nel quadro del confronto allora in atto con SGD, e poi non completato.
8. Problematiche di genere: rafforzare le attività del CUG, riportandone la sede presso il Gabinetto.
9. Bando di mobilità interna volontaria: la mobilità volontaria ordinaria nel MD è allo stato bloccata, dopo il primo ed unico bando del 2016, e questo costituisce un vulnus evidente nei confronti dei lavoratori. Una enormità, da ricondurre alle responsabilità primarie di AD, poi anche appesantita dalle norme introdotte dal CCNL, ma che occorre sbloccare urgentemente per ridare certezze e opportunità ai tanti lavoratori che chiedono di essere trasferiti per motivi diversi, e in primis economici, familiari e personali.
10. Flessibilità tra profili all'interno delle aree: nelle more delle modifiche nell'assetto ordinamento professionale, sarebbe utile approfondire la praticabilità di un percorso che dia rapida attuazione all'art. 16 del CCNL 2006-2009 (flessibilità tra profili all'interno dell'area 2[^], da *addetto ad assistente*).
11. Benefici pensionistici per servizio in polverifici e lavori insalubri: anche alla luce della recente circolare PERSOCIV n.49880 del 23.07.2018, si ritiene necessario operare con sollecitudine un punto di situazione in merito alle criticità a suo tempo evidenziate e alle iniziative annunciate alle Parti sociali nel corso della riunione con il Sottosegretario Rossi del 1.12.2016, di cui non sono ancora noti gli sviluppi più recenti.

Questo il nostro contributo per l'avvio del confronto. Grazie per l'attenzione e distinti saluti.

IL COORDINATORE GENERALE - Giancarlo Pittelli



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

via Aniene, 14 00198 R O M A
Tel 06. 06.42010899 - Fax 06.2332
e-mail: nazionale@flpdifesa.it

